A 20111 F

SOPO

Gewerkschaftliche Arbeit

SOZIALISTISCHE POLITIK
Herausgegeben in Westberlin
1 Berlin 41 · Postfach 410 269
Juli 1975

33

SOZIALISTISCHE POLITIK

7. Jahrgang | Nr. 33 | Juli 1975

Verlag und Vertrieb SOZIALISTISCHE POLITIK GmbH, 1 Berlin 41, Postfach 410 269
Tel. 030/851 11 13 **(ISSN 0005 - 9374)**

Herausgegeben von Hella Stern (verantwortlich auch für Anzeigen).
Redaktion und Werbung unter der angegebenen Anschrift.
Postscheckkonto Berlin West 620 10-107.
Satz, Druck: Verlag und Druck Informdienst GmbH Westberlin.
Nachdruck und Übersetzung ist nach Rücksprache mit der Redaktion möglich.

Jährlich erscheinen insgesamt 4 Nummern. Der Preis des Einzelheftes beträgt DM 6,– zuzüglich Porto. Im ermäßigten Jahresabonnement (Bezug nur direkt vom Verlag) beträgt der Preis des Einzelheftes DM 5,– inclusive Porto. Das Jahresabonnement (4 Nummern) beträgt DM 18,– zuzüglich DM 2,– Porto, insgesamt also DM 20,–. Diese Angaben gelten ab Heft 28/1974, für die vorhergehenden Hefte bitte beim Verlag Auskunft einholen.

Redaktionelle Notiz Seite 1

Werner Petschik, Gerd Siebert
Grundsätze gewerkschaftlicher Politik Seite 3

Stephan Albrecht
Verhältnis DGB-SPD — am Beispiel der Auseinandersetzung um die Mitbestimmung Seite 23

Jutta Ahrweiler
Kritik der Konzeption gewerkschaftlicher Jugendbildungsarbeit Seite 45

Johanna Hund
„Humanisierung der Arbeit" — Humanisierung der Ausbeutung ? Seite 63

Horst Löffler, Ulrich Schreyer
Das Lohnrahmentarifabkommen der IG Metall in Nordwürttemberg/Nordbaden — eine Wende in den tariflichen Auseinandersetzungen Seite 71

Jürgen A.E.Meyer
Aktuelle Probleme und Tendenzen im Arbeitsrecht Seite 89

Rolf Geffken
Öffentlicher Dienst und gewerkschaftliche Aufgaben Seite 107

Rezensionen zur internationalen Gewerkschaftsbewegung Seite 115

Beilagenhinweis: Dieser Ausgabe liegen bei Prospekte der Deutschen Volkszeitung sowie eine Bestellkarte und ein Index der SOPO.

Redaktionelle Notiz

Zo 6146

Der 10. Bundeskongreß des DGB vom 25. bis 31.6.1975 stand im Zeichen der schärfsten ökonomischen Krise seit Bestehen der BRD. Gefährdung der Arbeitsplätze, Bedrohung des Lebensstandards, Verhinderung und Verwässerung notwendiger Reformen und eine steigende Diffamierungskampagne durch die Unternehmer und ihre Apologeten — das sind die Probleme, mit denen sich die Gewerkschaften heute auseinanderzusetzten haben. Ausgehend von diesen Tatsachen und von der Feststellung, daß die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Arbeit sich angesichts dieser gegenwärtigen Lage als selbstverständliche Aufgabe für alle Demokraten und Sozialisten stellt und angesichts der brennenden Fragen nicht erst umständlich „abgeleitet" werden muß, folgt eine Hinwendung zu den praktischen Problemen gewerkschaftlicher Organisation und Strategie.

Gegen den Angriff auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Mehrheit der Bevölkerung erhalten die Gewerkschaften als zentrale Interessenorganisationen, als die organisierte Form, welche der Kampf der abhängig Beschäftigten um die Verbesserung ihrer gesellschaftlichen Situation annimmt, eine immer wichtigere Rolle. Die primäre Aufgabe der Gewerkschaften entsteht in den Lohnkämpfen, bei der Auseinandersetzung um die Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums. In diesen Konflikten begründet sich der Schwerpunkt gewerkschaftlicher Aktivitäten. Aber schon in den Verteilungsauseinandersetzungen treten weiterführende Elemente auf.

Gewerkschaftliche Politik geht notwendig über die Lohnkämpfe hinaus und überschreitet letztlich die Schranken der kapitalistischen Produktionsverhältnisse, indem sich bei der Vertretung der unmittelbaren Interessen der Mitglieder zeigt, daß auch die gesellschaftlichen Verhältnisse geändert werden müssen, um eine endgültige Besserstellung der Lohnabhängigen zu ermöglichen. Diese doppelte Aufgabe der Gewerkschaften, Schutz gegen die Folgen wirtschaftlicher und politischer Abhängigkeit einerseits und Beseitigung der gesellschaftlichen Bedingungen von Ausbeutung und Unterdrückung andererseits, verbietet unter den Bedingungen des staatsmomopolitischen Kapitalismus und der eingetretenen Verflechtung von Ökonomie und Politik eine Beschränkung auf aktuelle Tagesfragen und auf einzelne Tarifkonflikte. Die gewerkschaftlichen Hauptforderungen nach Mitbestimmung, Vergesellschaftung der Schlüsselindustrien und demokratischer Planung eröffnen also erst die Perspektive, unter der eine wirkliche „Humanisierung der Arbeitswelt" überhaupt erst möglich wird.

Mehr denn zuvor ist zur Erringung solcher Ziele eine breite geschlossene und einheitliche Aktion der Arbeiterbewegung und die Zusammenfassung aller gewerkschaftlichen und fortschrittlichen Kräfte notwendig. Die Überwindung der Richtungsgewerkschaften und die Gründung der Einheitsgewerkschaft war ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung. Für die BRD und Berlin (West) stellt sich aber dann angesichts der sozialdemokratischen Okkupation der Gewerkschaftsführungen das Problem des Verhältnisses von Einheitsgewerkschaften und Parteien besonders brisant.

Auch nach der Entwicklung der SPD zur „Volkspartei" sieht ein großer Teil der abhängig Beschäftigten in ihr immer noch die eigene politische Interessenorganisation und Repräsentanz. Dabei hat die SPD einerseits parteioffiziell die Ideologie und die Praxis einer bürgerlichen Integrationspartei übernommen, andererseits steht ihre Politik nach wie vor unter dem Druck einer weitgehend klassenspezifischen Basis. Solche Forderungen der Arbeiterschaft werden auch vermittelt über die Gewerkschaften an die SPD gestellt.

Damit scheint sich in der Beziehung DGB-SPD das hergebrachte Bild der Verhältnisse von Partei und Gewerkschaft umzukehren. Tatsächlich finden sich aber aufgrund der Schwäche sozialistischer Perspektive in der Führung beider Organisationen starke reformistische Kräfte, welche die Verbesserung der gesellschaftlichen Lager der arbeitenden Bevölkerung mit einer Modernisierung des Kapitalismus zu verbinden suchen. Der Reformismus erweist sich aber da als illusionär, wo die gesellschaftlichen Bedingungen und Machtverhältnisse nicht berücksichtigt werden, die zu überwinden Voraussetzung für eine grundlegende Besserstellung der Mehrheit der Bevölkerung wäre.

Der Widerspruch zwischen den Forderungen der Arbeiterbewegung und aktueller Regierungspolitik läßt daher das Sozialpartnerschaftsdenken immer wieder aufbrechen. Das zeigt sich gerade am Beispiel der Mitbestimmung. So hat jüngst die Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD gegen den Willen des Parteivorstandes beschlossen, keiner Mitbestimmungsregelung zuzustimmen, die von den Forderungen der Gewerkschaften abgeht.

Der 10. DGB-Kongreß hat in Hamburg festgelegt, daß der Koalitionskompromiß der SPD/FDP-Regierung nicht den Gewerkschaftsforderungen entspricht, und daß die volle paritätische Mitbestimmung einen unverzichtbaren und entscheidenden Schritt auf dem Weg zur demokratischen Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft darstellt. Die eigenständige Vertretung der Interessen der abhängig Beschäftigten verhindert, daß die DGB-Gewerkschaften zur Hilfstruppe der SPD absinken.

Während so in den ökonomischen und politischen Auseinandersetzungen die Möglichkeit und die Notwendigkeit klarer sozialistischer Perspektive sich aufdrängen, werden auf der anderen Seite die Entfaltung von Klassenbewußtsein und organisierter Arbeiterbewegung durch ideologische Integrationsversuche behindert. Die in der „Kalte-Kriegs-Periode" erstarkte Ideologie des Antikommunismus richtet sich auf eine Spaltung der Arbeiterschaft und soll ein gemeinsames Handeln der Gewerkschaftsmitglieder unterbinden; sie schwächt damit letztlich alle demokratischen und sozialistischen Kräfte. Die Aufgabe, Reformismus und Antikommunismus zu überwinden, stellt sich deshalb für alle Sozialisten in der BRD.

Auch ausgehend von der gemeinsamen Grundlage der marxistischen Theorie bestehen durchaus verschiedene Auffassungen über die Wege, die zur Stärkung der Arbeiterbewegung und zur Entfaltung sozialistischer Perspektive in der BRD und Berlin (West) führen können. Im Interesse gemeinsamer Ziele aller Demokraten und Sozialisten muß daher die solidarische Diskussion zwischen solchen Auffassungen vorangetrieben werden. Das vorliegende Heft soll die Augabe erfüllen, die Diskussion über Grundsatzfragen gewerkschaftlicher Strategie und Taktik, vor allem über das prekäre Verhältnis von Gewerkschaften und politischen Parteien, zu eröffnen. Gleichzeitig geht es darum, in das Spektrum gewerkschaftlicher Aufgabenbereiche und Kampffelder einzuführen.

Werner Petschick / Gerd Siebert

Grundsätze gewerkschaftlicher Politik

Angesichts der gegenwärtigen zyklischen Überproduktionskrise und der sich verschärfenden allgemeinen Krise des Kapitalismus stehen die Gewerkschaften in der BRD und in Westberlin vor einer großen Bewährungsprobe. Innerhalb des DGB und der ihm angeschlossenen 16 Einzelgewerkschaften wirken verschiedene Strömungen, die sich auf zwei Haupttendenzen reduzieren lassen: die eine orientiert sich an den Klasseninteressen der Arbeiter und Angestellten, die andere will die Gewerkschaften als Ordnungsfaktor in das herrschende staatsmonopolistische System integrieren. Diese Haupttendenzen sind nicht immer deutlich sichtbar, teilweise sind in der Politik und den Äußerungen führender Gewerkschaftsfunktionäre, wie z.B. beim DGB-Vorsitzenden Heinz Oskar Vetter, beide Tendenzen zu beobachten. Gegenwärtig überwiegt allerdings jene Politik, die die Gewerkschaften zur Stärkung der Kapitalmacht in das System zu integrieren versucht.

Wie Widersprüchlichkeit gewerkschaftlicher Politik äußert sich auch in dem Loyalitätskonflikt, in dem sich die sozialdemokratischen Gewerkschaftsfunktionäre hinsichtlich der Interessen der rund 7,5 Millionen Mitglieder und denen der sozialdemokratisch geführten Bundesregierung befinden und wurde in Vorbereitung des 10. ordentlichen DGB-Kongresses (vom 25. bis 31. Mai 1975 in Hamburg) besonders deutlich. Der vorliegende Beitrag will, ausgehend von dem im vergangenen Jahr begangenen 25. Jahrestag der Gründung des DGB einige gewerkschaftliche Grundsatzfragen ansprechen und Schlußfolgerungen für die weitere Arbeit ziehen. (1)

Einheitsgewerkschaften – eine Errungenschaft der Nachkriegszeit

Ausgangspunkt für einen Rückblick auf 25 Jahre Existenz und Wirken der DGB-Gewerkschaften ist die Tatsache, daß wir nach wie vor in einer kapitalistischen Gesellschaft leben, die trotz erkämpfter, aber auch immer wieder bedrohter ökonomischer und sozialer Erfolge für die Arbeiterklasse maßgebend von jenen beherrscht wird, die nach dem zweiten Weltkrieg die alten Besitz- und Machtverhältnisse wiederhergestellt haben. Die Feststellung des DGB-Grundsatzprogramms von 1963 gilt auch heute uneingeschränkt: „Die Entwicklung in der Bundesrepublik hat zur Wiederherstellung alter Besitz- und Machtverhältnisse geführt ... Die Arbeitnehmer, das heißt, die übergroße Mehrheit der Bevölkerung sind nach wie vor von der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel ausgeschlossen." (2)

---

1 Die Autoren stützen sich dabei auf den NACHRICHTEN-Sonderdruck: GEWERKSCHAFTLICHE GRUNDSATZFRAGEN, Ein Beitrag zum 25. Jahrestag des DGB, Frankfurt/M., August 1974.

2 „Grundsatzprogramm des DGB von 1963", in: DOKUMENTE DER GEWERKSCHAFTEN, NACHRICHTEN-Verlags-GmbH, Frankfurt/M. 1970, S. 12.

Heute sehen sich die Gewerkschaften einem Kapitalismus gegenüber, in dem Großkonzerne und Banken dominieren, in dem multinationale Konzerne überwuchernden Einfluß ausüben und Staat und Monopolkapital eng miteinander verquickt sind. Dies kommt auch in einem vom Hauptvorstand der IG Druck und Papier vorgelegten Entwurf einer programmatischen Gesellschaftsanalyse zum Ausdruck. „Die deutschen und europäischen Gewerkschaften sehen sich großen Monopolen gegenüber, die weitgehend Staat und Gesellschaft beeinflussen ... In zunehmendem Maße werden staatliche Entscheidungen vorweg bestimmt durch wirtschaftliche Entscheidungen großer Konzerne". (3)

Diese neuen Tendenzen im Kapitalismus der Gegenwart stellen hohe Ansprüche an die Organisation, an die Kampfkraft und die Einheit der DGB-Gewerkschaften. Sie können ihre Funktion auch heute nur dann erfolgreich wahrnehmen, wenn sie auftreten:

- als Organisationen zur Sammlung der Massen, zur Zusammenführung der Arbeiterklasse mit dem Ziel ihres solidarischen Handelns;
- als Instrument des täglichen Klassenkampfes und der Interessenvertretung ökonomischer, sozialer und politischer Forderungen zur Verbesserung der Lebenslage, zur Sicherung und zum Ausbau von Rechten und Freiheiten der Arbeiterklasse;
- als Organisationen der Schulung und Formung des Klassenbewußtseins, der Teilnahme am Kampf gegen das kapitalistische System, der Orientierung auf die antimonopolistische Alternative.

Die Geschichte der DGB-Gewerkschaften wirft die Frage nach der Bewährung der Einheitsgewerkschaft auf. Haben 25 Jahre DGB bestätigt, daß Arbeiter, Angestellte und Beamte vereint in einer Gewerkschaftsbewegung ihre Schlagkraft vergrößern, ihre gemeinsamen Klasseninteressen in den Vordergrund rücken ? Und vor allem, hat es der Arbeiterklasse in der Bundesrepublik zum Vorteil gereicht, daß sozialdemokratische, kommunistische, christliche und parteilose Gewerkschafter im DGB vereint sind und gemeinsam kämpfen? Auf diese Frage kann es nur eine Antwort geben: Zur Einheit der DGB-Gewerkschaften gibt es ebensowenig eine Alternative wie zu ihrem Klassencharakter; sie ist eine Errungenschaft der Arbeiterbewegung.

Die Erfahrungen der Geschichte ließen nach den Jahren der faschistischen Herrschaft für alle Strömungen in der Gewerkschaftsbewegung nur einen Schluß zu: Die neuen Gewerkschaften müssen als einheitliche und kampfstarke Organisationen entstehen. Nach den Opfern des antifaschistischen Kampfes, nach den Millionen Toten des zweiten Weltkriegs wurde die einheitliche Gewerkschaftsbewegung zur zwingenden Notwendigkeit. Dazu sagte der damalige und langjährige Vorsitzende der ÖTV, Kummernuss, auf der ÖTV-Jugendkonferenz im April 1964:

> „Mit der Gewerkschaftsbewegung ging es am 1. Mai 1933 zu Ende ... Viele Gewerkschafter, Sozialdemokraten und Kommunisten kamen in KZs und Zuchthäuser ... In den KZs haben wir uns lange unterhalten und waren uns einig, wenn wir mit dem Leben davonkommen, wenn wir hier herauskommen und eine andere Zeit beginnt, dann müssen wir alles daransetzen und eine Einheitsgewerkschaft schaffen. Denn nur eine Einheitsgewerkschaft kann verhindern, daß es wieder zu KZs kommt ... ."

Dieser Wille zur Einheit unter den Arbeitern und Angestellten war es schließlich auch, der den DGB im Oktober 1949 nach manchen Schwierigkeiten und Verzögerungen entstehen ließ. Er wurde von allen maßgeblichen antifaschistisch-demokratischen Strömungen in der Arbeiterbewegung gegründet. Als Vertretung der einheitlichen ökonomischen, sozialen

3 Rolle und Aufgaben der Gewerkschaften im letzten Viertel des zwanzigsten Jahrhunderts (Entwurf), vorgelegt vom Hauptvorstand auf dem 10. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier im Oktober 1974 in Hamburg, S. 18.

und politischen Interessen der Arbeiterklasse und als entscheidender Hebel zur Beseitigung monopolkapitalistischer Herrschaft und Ausbeutung. Seither sind zahlreiche Versuche unternommen worden, diese Einheit der DGB-Gewerkschaften wieder zu zerschlagen oder zumindest doch entscheidend zu schwächen. Das gilt für die bis heute existierende Sonderorganisation von Teilen der Angestellten, für die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), oder für den Versuch bestimmter klerikaler und CDU-naher Kreise, in den 50er Jahren direkt auf die Spaltung des DGB zuzusteuern. Hier sollte die Gründung des CGB ein Signal setzen.

Tatsächlich aber hat sich weder die DAG-Sonderorganisation und ihre überholte Standesideologie bewährt – sie wird heute in der DAG selbst zunehmend in Frage gestellt – , noch konnte der CGB über die Rolle einer bedeutungslosen Spalterorganisation hinausgelangen. Dies zeigte sich auch generell bei den Betriebsrätewahlen, wobei sie punktuell gewisse Einbrüche erzielen konnte.

Große Streikaktionen der Vergangenheit – von den unmittelbaren Kämpfen der Nachkriegszeit über den Streik der Metallarbeiter 1956 in Schleswig-Holstein bis zu dem Kämpfen gegen Aussperrung und Lohndiktat 1963 und 1971 in Baden-Württemberg – waren stets Ausdruck des Einheitswillens der Arbeiter und besonders der Gewerkschafter. Daß das Großkapital und die bürgerliche Presse in schöner Regelmäßigkeit das Gespenst der Radikalisierung der DGB-Gewerkschaften beschwören und – wie die „ Frankfurter Allgemeine" – die Gewerkschaften auffordern, sich von den „marxistischen Nebeln" zu befreien (4), kann niemand ernsthaft verwundern. Doch liegt es sicher nicht im Interesse der gewerkschaftlichen Forderungen und widerspricht den Prinzipien der Einheitsgewerkschaft, wenn einige Gewerkschaftsfunktionäre glauben, sie müßten die Antikommunismus-Beschlüsse der SPD auch in den Gewerkschaften praktizieren. Der Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Frister, ist offensichtlich schlecht beraten, wenn er sich gerade mit antikommunistischen Bekundungen profilieren will. Es hat sich noch niemals bewährt, wenn man dem Druck und den Diffamierungskampagnen der Reaktion – denen gerade auch die GEW in jüngster Zeit ausgesetzt ist – mit antikommunistischen Abgrenzungen begegnen will. (5) Antikommunismus in den Reihen der DGB-Gewerkschaften aus Furcht vor den Angriffen reaktionärer Kreise auf die Gewerkschaften und ihre demokratischen Forderungen führt immer zur Schwächung der eigenen Positionen. Das sollte sich jeder Gewerkschafter gerade dann vor Augen führen, wenn er sieht, mit welchem Eifer die bürgerliche Presse die Aktivitäten linksopportunistischer Gruppen hochspielt, die sich selbst als die „wahren Kommunisten" bezeichnen.

Diese linksopportunistischen Gruppen vom Schlage der „KPD/ML, „KPD" und „KBW" nehmen eine gewerkschaftsfeindliche Haltung ein. Sie richten trotz radikaler Phraseologie ihren Hauptstoß nicht gegen das Monopolkapital und die bürgerlichen Parteien, sondern gegen die Gewerkschaften, die DKP in der BRD, die SEW in Westberlin, und die SPD sowie gegen den realen Sozialismus. Es ist ebenso absurd wie schädlich, wenn diese Kräfte den DGB als eine der größten Kapitalistenorganisationen in der Bundesrepublik bezeichnen und von einer „sozialfaschistischen Gewerkschaftspolitik" der DGB-Führung sprechen. Die Funktion des Linksopportunismus besteht ganz offensichtlich darin, der Reaktion Munition für den antikommunistischen Feldzug zu liefern. Insbesondere wird nichts unversucht gelassen, um die DKP bzw. SEW mit maoistischen oder trotzkistischen Gruppen und Aktivitäten in einen Topf zu werfen.

4 Vgl. Ernst Günther Vetter: „ Radikale drinnen und draußen", in: FRANKFURTER ALLGEMEINE ZEITUNG, Nr. 175, 1974.

5 Erich Frister: „Über die Notwendigkeit, sich mit Kommunisten auseinanderzusetzen", in: ERZIEHUNG UND WISSENSCHAFT, 4/74.

Es ist unbestreitbar, daß die DKP und ihre Mitglieder in den Gewerkschaften ohne jede Einschränkung auf dem Boden der Einheitsgewerkschaften stehen. Maßstab für das Verhältnis der Parteien zu den DGB-Gewerkschaften ist ihre konkrete Haltung zu den Zielen und Forderungen der Gewerkschaften. Dies hat auch der IG-Metall-Vorsitzende, Eugen Loderer, auf dem 11. ordentlichen Gewerkschaftstag 1974 in Hannover bestätigt:

„Die Deutsche Kommunistische Partei, die als eine legale Partei in der Bundesrepublik die Plattform für den Arbeiter hat, ist genauso wie andere in dieser Einheitsgewerkschaft zu Hause ... ." (6)

Selbstverständlich existieren im DGB verschiedene ideologische Standpunkte und Strömungen. Die marxistische Strömung leistet dabei ihren Beitrag für die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Ziele, bereit und fähig, mit Kräften anderer ideologischer Herkunft erfolgreich für die Interessen der Arbeiterklasse und der Gewerkschaften zusammenzuarbeiten und zwar nicht außerhalb des demokratischen Selbstverständnisses der DGB-Gewerkschaften, sondern in Erfüllung der Grundsätze des Programms und der Satzung der Gewerkschaft sowie der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland. (7)

Die DGB-Gewerkschaften wurden in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder gefordert, politisch Stellung zu beziehen, ob im Kampf um die Montan-Mitbestimmung, bei der Wiederaufrüstungspolitik, zu den Notstandsgesetzen oder in jüngster Vergangenheit zur Politik der Verträge mit den sozialistischen Staaten. Sie konnten sich dabei nicht auf die Position der Neutralität zurückziehen, wenn sie nicht die Interessen ihrer Mitglieder und der Arbeiter und Angestellten überhaupt elementar verletzen wollten. Es ist daher völlig richtig, wenn der DGB-Vorsitzende, H.O. Vetter, feststellt, daß der DGB parteipolitisch unabhängig, aber nicht politisch neutral ist, keine Partei gegenüber den Gewerkschaften eine Monopolstellung einnimmt und gleichzeitig die DGB-Gewerkschaften nicht den Charakter einer Ersatzpartei annehmen können. Wenn der DGB als Interessenvertreter von 7,5 Millionen Mitgliedern und als anerkannter Repräsentant der großen Mehrheit der Arbeiter und Angestellten seine sozialen und demokratischen Forderungen erhebt, so kann er schließlich auch nur solche Maßstäbe an die Parteien anlegen, die von den grundlegenden Interessen und Erwartungen eben der Arbeiterklasse geprägt sind.

Antigewerkschaftliche Strategie des Großkapitals

Das deutsche Großkapital verfügt in der Gestaltung der Beziehungen zu den Gewerkschaften über reiche Erfahrungen. Es wechselten in der Vergangenheit Perioden der schärfsten Bekämpfung und auch der völligen Unterdrückung mit Etappen ab, in denen die „Zusammenarbeit", die „Anerkennung" oder der „geregelte Konflikt" im Vordergrund standen. Es sei nur an das „Arbeitsgemeinschaftsabkommen" in der Novemberrevolution 1918 und auf der anderen Seite an die völlige Zerschlagung der Gewerkschaften durch den

6 11. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall, vom 15. bis 21. September 1974, 5. Tag, Tagesprotokoll, S. 512.

7 „Es ist z.B. unwahr, daß irgendein offizielles Dokument der DKP mit den Grundsätzen der sozialen Demokratie, wie sie das Grundgesetz formuliert, in Widerspruch steht."
W. Abendroth: „Das Verhältnis von Gewerkschaftsbewegung und Parteiensystem als Problem der Geschichte der Arbeiterbewegung", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, 4/74, S. 216.

deutschen Faschismus 1933 erinnert. Diese nationalen historischen „Erfahrungen", aber auch Beispiele aus der Praxis anderer imperialistischer Länder, liegen heute der Strategie des Monopolkapitals gegenüber den Gewerkschaften zugrunde. Zudem hat auch die Veränderung im internationalen Kräfteverhältnis, insbesondere die Situation des staatsmonopolistischen Kapitalismus der Bundesrepublik in unmittelbarer Nachbarschaft zum realen Sozialismus, nicht unerheblichen Einfluß auf die Beziehungen zwischen Monopolkapital und Gewerkschaften ausgeübt. Es leuchtet sicher ein, daß die Monopole ganz anders mit den Gewerkschaften umgesprungen wären und eine wesentlich geringere Neigung gezeigt hätten, Zugeständnisse zu machen, wenn sie nicht mit dem Sozialismus unmittelbar vor der Tür hätten rechnen müssen.

In den vergangenen 25 Jahren sind die sozialen und politischen Interessen der Arbeiterklasse und der Gewerkschaften immer wieder mit den Profit- und Machtbestrebungen der kapitalistischen Monopole und Unternehmen zusammengestoßen. Über alle Differenzierungen verschiedener Gruppen des Monopolkapitals hinweg zielt die Strategie und Politik der großen Konzerne und Banken stets darauf, den materiellen und sozialen Ansprüchen und Forderungen der Gewerkschaft zu begegnen, dem Ausbau demokratischer Rechte für die Arbeiter und Angestellten entgegenzuwirken und generell den politischen Spielraum der Gewerkschaften zu beschränken, Front zu machen gegen gesellschaftspolitische Ziele der Gewerkschaften, die geeignet sind, die Grundlagen der kapitalistischen Profit- und Machtsphäre einzuschränken oder möglicherweise ganz aufzuheben. Diese beiden Gesichtspunkte haben in den vergangenen Jahren stets im Vordergrund der Monopolstrategie gestanden, und zwar unabhängig von verschiedenen taktischen Varianten. Über alle Etappen in den Beziehungen von Monopolen und Gewerkschaften hinweg ist von den Vertretern der Kapitalseite ihr „Recht" auf Aussperrung verteidigt und brutal angewandt worden. Dabei haben die Monopole auch stets den Staat und seine Justiz gegen die Gewerkschaften ins Feld geführt.

Wenn gewerkschaftliche Forderungen in der Vergangenheit und in der Gegenwart auf die Zentren der monopolkapitalistischen Macht zielen und wenn sie, wie in den fünfziger Jahren die Mitbestimmung im Montanbereich oder heute die Ausdehnung der Mitbestimmung auf andere Zweige der Industrie und Wirtschaft verlangen, dann offenbart sich sehr schnell die Klassen-, d.h. Profit- und Herrschaftsposition der Konzern- und Bankherren. Schon 1955 erklärte der Konzernchef Hermann Reusch provokatorisch: „Das Mitbestimmungsrecht für Kohle und Eisen ist das Ergebnis einer brutalen Erpressung der Gewerkschaften und ist zu einer Zeit durchgesetzt worden, in der die Staatsgewalt noch nicht gefestigt war." (8) Damals beantworteten die Beschäftigten der Kohle- und Stahlindustrie diese Provokation mit einem massiven Proteststreik. Seither hat sich die grundsätzliche Haltung des Monopolkapitals aber nicht geändert. Auf der zentralen Kundgebung der BDA am 20. März 1974 in Köln gegen die demokratische Mitbestimmung waren es die gleichen gewerkschaftsfeindlichen „Argumente" wie vor zwanzig Jahren. Sie gipfelten wieder in der Warnung vor einer „gewerkschaftlichen Machtergreifung in Wirtschaft, Gesellschaft und letztlich im Staat". (9)

Als Schaltzentrale der antigewerkschaftlichen Strategie haben sich in besonderer Weise die Monopolverbände und ihre Einrichtungen verstanden. Der „Bundesverband der Deutschen Industrie" (BDI) und die „Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände" (BDA) sowie das von beiden Verbänden gesteuerte „Institut der deutschen Wirtschaft" in Köln ha-

8 DER MITTAG, Düsseldorf, 14. Januar 1955.

9 Aus der Rede von H.M. Schleyer, Präsident der BDA, in: FRANKFURTER RUNDSCHAU, 29.3.1974.

ben gemeinsam mit ihren Verbündeten und politischen Repräsentanten in den Parteien und im Staatsapparat den Kampf gegen die gewerkschaftlichen Ziele und Forderungen immer wieder neu organisiert. Solche Präsidenten und Spitzenfunktionäre von BDA und BDI wie Paulsen, Balke, Berg und Friedrich, vor allem der Scharfmacher gegen die Gewerkschaften Hans Martin Schleyer, jetzt Präsident der BDA, haben ihren ganzen Einfluß aufgeboten, um die Macht des Monopolkapitals zu sichern und weiter auszubauen. Dem dient auch das Verhältnis zwischen Staatsapparat und Unternehmerverbänden. (10)

Als Wunschbild der Gewerkschaften aus der Sicht des Monopolkapitals hat sich herauskristalisiert: Gewerkschaften können anerkannt und die Zusammenarbeit mit ihnen angestrebt werden, wenn sie die bestehende Gesellschaftsordnung prinzipiell akzeptieren, ökonomische und soziale Auseinandersetzungen im Rahmen geregelter Normen führen und bereit sind, nationale „Gemeinsamkeiten zwischen Kapital und Arbeit", insbesondere den Antikommunismus, höher zu stellen als die Interessenvertretung als Klassenorganisation. So wird den Gewerkschaften auch immer wieder suggeriert, ihr traditionelles Selbstverständnis als „Kampforganisation gegen die kapitalistische Ordnung aufzugeben, weil sie Teil der bestehenden Ordnung sind, indem sie einen ‚sozialen Kapitalismus' allein schon durch ihre Existenz erreicht haben". (11)

Der DGB und die Einzelgewerkschaften müssen sich auf eine „Doppelstrategie des BDA einstellen. Auf der einen Seite Appell an die Gewerkschaften, Einsicht, Verständnis in die „gemeinsamen" Interessen aller gesellschaftlichen Kräfte zu zeigen, Opfer für den Staat, „unseren Staat", wie Schleyer formuliert, zu bringen. (12) Die Kehrseite dieser erklärten „Kooperationsbereitschaft" wird sofort sichtbar, wenn er den Gewerkschaften beherrschende Machtansprüche unterstellt und die Unternehmer zum Widerstand gegen „linkslastige Ordnungspolitik" auffordert. Würden die Arbeiter und Gewerkschaften „in ihren tagtäglichen Zusammenstößen mit dem Kapital feige nachgeben, sie würden sich selbst unweigerlich der Fähigkeit berauben, irgendeine umfassende Bewegung ins Werk zu setzen." (13) Nur starke und kampfentschlossene Gewerkschaften – das hat die Geschichte der DGB-Gewerkschaften wiederholt bewiesen – können den Angriffen des Monopolkapitals einen Damm entgegensetzen und ihre Forderungen und Ziele realisieren.

Soziale Schutzfunktion – aktive Tarifpolitik

Die Gewerkschaften in der BRD und Westberlin sind – von der Aufgabenstellung und täglichen Praxis her – die allseitige Interessenvertretung der werktätigen Bevölkerung: sozial, ökonomisch und politisch. Ihre zentrale Bedeutung, die soziale Schutzfunktion, hat sich gegenwärtig keineswegs erschöpft. Eingebettet und umrahmt von gesellschaftspolitischen Forderungen wie Mitbestimmung und Kontrolle wirtschaftlicher Macht bleibt die soziale Schutzfunktion notwendiger Bestandteil gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Eine realitätsbezogene Sicht der gegenwärtigen Verhältnisse in den Betrieben und in der Wirtschaft erhellt, daß immer noch gilt, was im Grundsatzprogramm des DGB festgestellt wird:

> „Bereits zu Beginn der Industriealisierung hatte die sie prägende kapitalistische Wirtschaftsordnung dem Arbeitnehmer die gesellschaftliche Gleichberechtigung verwehrt, seine Person der Willkür des Unternehmers unterworfen, seine Arbeitskraft dem Marktgesetz ausgeliefert, seine soziale Sicherheit dem Gewinnstreben untergeordnet, soziale Mißstände und Krisen verursacht." (14)

Heute ist eine Konzentration von Kapital und wirtschaftlicher Macht entstanden, die tiefgreifende Wirkungen auf das materielle, soziale, kulturelle und politische Leben ausübt. Fremdbestimmung und Unterordnung unter die keineswegs am „Gemeinwohl" orientierten Interessen des Großkapitals dominieren.

In einer solchen Gesellschaft, in der für die große Mehrheit der Bevölkerung der Verkauf der Arbeitskraft die einzige Einkommensquelle ist, muß die soziale Schutzfunktion zwangsläufig eine zentrale Stellung in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung einnehmen. Diese soziale Schutzfunktion zur Abwehr der An- und Übergriffe des Kapitals auf die Arbeits- und Lebensbedingungen wurde schon mit Gründung des DGB programmatisch aufgenommen. Die in den „Sozialpolitischen Grundsätzen des Deutschen Gewerkschaftsbundes" (15) formulierten Schutzaufgaben haben auch heute noch trotz vieler erkämpfter sozialer Fortschritte – ihre Berechtigung nicht verloren. Denn „Sicherung der Existenz des arbeitenden Menschens und seiner Familie", „Schutz seiner Arbeitskraft", „Existenzsicherung der Arbeitsunfähigen und unfreiwillig Arbeitslosen" sowie die „Hebung des Lebensstandards" und die Wahrung der „Menschenwürde" sind auch heute Ziele gewerkschaftlicher Sozial- und Gesellschaftspolitik.

Bei allem Erreichten harren immer noch wichtige Fragen ihrer Lösung. Auch das dritte Aktionsprogramm des DGB von 1972 orientiert sowohl auf umfassende gesellschaftliche Reformen im Interesse der Arbeitenden als auch erneut auf sozialen Schutz: „Arbeit ohne Gefahr", „größere soziale Sicherheit", „Alterssicherung", „gesicherte Arbeitsplätze" (16) sind nur einige der Forderungen, die den breiten Aufgabenbereich markieren.

Auch die „DGB-Prüfsteine" zur Bundestagswahl 1972 stellen noch einmal die Notwendigkeit gesellschaftlicher und sozialer Reformen heraus.

> „Die Gesellschaft, in der wir leben, ist reformbedürftig. Eine Gesellschaftsordnung, die wirklich den Namen ‚sozial' verdient, in der Gleichberechtigung und Menschenwürde keine Leerformeln sind, ist in weiten Bereichen noch zu verwirklichen." (17)

Welchen Platz muß unter diesen Aspekten heute die Lohnpolitik einnehmen ? Um es kurz vorwegzunehmen: Sie war und ist ein zentraler Hebel bei der Sicherung und weiteren Verbesserung der sozialen Lage der Arbeiterklasse.

Aktive Lohnpolitik ist seit langem das erklärte Ziel der meisten DGB-Gewerkschaften. Ist sie aber bei inflationistischen Entwicklungen überhaupt real und müssen die gewerkschaftli-

10 So stellt z.B. Mommsen, ehemaliger Staatssekretär im Verteidigungsministerium der ersten Regierung Brandt fest: „Diese sozialliberale Koalition hat ja der Wirtschaft enorm die Tür aufgemacht. Sie war doch wahnsinnig wirtschaftsfreundlich." Interview mit E.W. Mommsen, in: DER SPIEGEL, Hamburg, Nr. 52, 18.12.1972, S. 28.

11 Claus Noe: GEBÄNDIGTER KLASSENKAMPF, Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland, Westberlin, 1970, S. 236.

12 H.M. Schleyer: „Gesellschaftspolitik in der Entscheidung", Referat auf der Geschäftsführerkonferenz der Mitgliederorganisationen der BDA vom 9. bis 11.5.1974 in Berchtesgaden, in: NACHRICHTEN, 7/74.

13 Karl Marx: „Lohn, Preis und Profit", in: MEW, Bd. 16, Berlin 1962, S. 151/152.

14 „Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1963", a.a.O., S. 9/10.

15 Vgl. „Sozialpolitische Grundsätze des DGB", in: PROTOKOLL, GRÜNDUNGSKONGRESS DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES, München, 12. bis 14. Oktober 1949, Köln, 1950.

16 AKTIONSPROGRAMM DES DGB, beschlossen vom 9. ordentlichen Bundeskongreß, 25. bis 30. Juni 1972 in Westberlin.

17 „Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Bundestagswahl 1972", zitiert aus: NACHRICHTEN, Frankfurt/M., 12/72, Beilage S. II.

chen Lohnforderungen nicht von vornherein diesen Faktor miteinschließen ? Klar dürfte sein, daß nach den Tarifauseinandersetzungen 1972/73 bis 1974/75 die Erfahrung vorliegt: Eine Lohnpolitik, die vor dem Druck der Regierung und der Unternehmerverbände zurückweicht, ist nicht den Interessen der Lohnabhängigen gemäß. Eine Lohnpolitik, die nicht oder nur ungenügend auf die ständigen Preissteigerungen reagiert, kann den einmal errungenen Lebensstandard nicht verteidigen, geschweige denn seine Erhöhung bewirken.

Eine Festlegung der Gewerkschaften auf eine defensive Position in der Lohnpolitik, wie es in den Tarifbewegungen der letzten zwei, drei Jahre mit besonderem Nachdruck von Regierung und Unternehmerverbänden versucht wurde, würde nicht nur zu dem verlangten ,,stabilitätsgerechten" Verhalten führen, sondern insbesondere jenen Kräften aus dem bürgerlichen Lager entgegenkommen, die die Gewerkschaften gerne als ,,Ordnungs- und Stabilitätsfaktor" des Kapitalismus sehen möchten. In die gleiche Richtung zielt das unübersehbare Drängen von Monopolverbänden und Staat auf eine sogenannte ,,Versachlichung der Lohnpolitik". Sie soll die Gewerkschaften auf Einhaltung und Anerkennung ,,wirtschaftlicher Sachzwänge" und ,,Orientierungsdaten" festlegen.

Jedoch Institutionen und institutionalisiertes Verhalten können Kampfbereitschaft und gewerkschaftliche Organisiertheit als Voraussetzung tarifpolitischer Erfolge nicht ersetzen. Sie bringen keinen Automatismus des Erfolgs. Insbesondere die Tarifbewegung 1974/75 hat das gezeigt. Was muß also aktive Lohnpolitik unter den gegebenen Bedingungen sein ?

Unbestreitbar ist, daß sie zunächst auch einen Schutzeffekt gegenüber den Angriffen von Monopolkapital und Staat auf den sozialen Standard der Arbeitenden haben muß. Diese Abwehrfunktion allein genügt jedoch nicht. Aktive Lohnpolitik muß vielmehr auch zu einer Veränderung der Verteilungsrelationen zugunsten der Arbeiter, Angestellten und Beamten führen. Das bedeutet, daß neben der Preissteigerungsrate auch der Produktionszuwachs und eine bestimmte ,,Umverteilungsgröße" in die tarifpolitischen Forderungen und Erfolge einfließen muß.

Aber Lohnpolitik ist keine isolierte Größe gewerkschaftlichen Wirkens. Sie muß begleitet sein von nachdrücklichem Einsatz für die Tarifautonomie und den Ausbau eines demokratischen Arbeitsrechts sowie für einen größeren Einfluß der Arbeiterschaft auf Wirtschaft und Staat – also Mitbestimmung und Kontrolle, welche die Alleinherrschaft der Kapitaleigentümer beschränkt.

Kampf für gesellschaftliche Veränderung

Es entspricht den Erfahrungen der Gewerkschaften nach 1945, daß sie nur dann stark und auf der Höhe der Aufgabenstellung sind, wenn sie sich nicht nur als ,,Lohnmaschine" verstehen, sondern wenn sie sich auch zu progressiver Gesellschaftsveränderung bekennen. ,,Pragmatismus" allein ist den Gewerkschaften noch nie gut bekommen. In einer Vorschau auf den 10. ordentlichen DGB-Bundeskongreß Ende Mai in Hamburg forderte der Vorsitzende des DGB, Heinz Oskar Vetter, ,,die Verbindung tarifvertraglicher Aktionen mit gesellschaftspolitischen Zielsetzungen" und ,,eine Stärkung des gemeinwirtschaftlichen Denkens" (18)

18 Vgl. H.O. Vetter: ,,Gewerkschaftspolitik in schwieriger Zeit", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, Köln, 4/75.

Immer wenn bedeutende gesellschaftspolitische Fragen zur Entscheidung standen, ob in den Jahren unmittelbar nach 1945 oder nach Bildung der Bundesrepublik, wurden die Gewerkschaften über die unmittelbare Vertretung von Tagesinteressen der Arbeiterschaft hinaus zur Positionsnahme gefordert. Das war so unmittelbar nach Überwindung des Hitlerfaschismus, als unter diesem Eindruck die überwiegende Mehrheit der Arbeiterklasse eine grundsätzliche Neuordnung von Wirtschaft und Gesellschaft auf der Grundlage der Vergesellschaftung des Privateigentums an den Produktionsmitteln der am Krieg schuldigen großen Monopole forderte. Und das widerspiegelt sich im Münchener Grundsatzprogramm von 1949 ebenso wie im Grundsatzprogramm von 1963. Es kam zum Ausdruck in den großen gewerkschaftlichen Bewegungen gegen die Wiederaufrüstung Westdeutschlands Anfang der fünfziger Jahre, im ,,Kampf gegen den Atomtod", gegen die Eingliederung der Bundesrepublik in die NATO sowie in denKämpfen gegen das reaktionäre Betriebsverfassungsgesetz von 1952 und die Notstandsgesetzgebung Anfang der sechziger Jahre.

Im Grunde wurde die Diskussion um Programmatik und damit Selbstverständnis der Gewerkschaften stets von drei großen Einsichten und Forderungen bestimmt, die sich sowohl im Münchener als auch im heute geltenden Grundsatzprogramm des DGB finden:

1. Wirkliche Demokratie herrscht nur dort, wo die übergroße Mehrheit der Bevölkerung, die Arbeiterklasse, echte Mitbestimmungsrechte in der Wirtschaft besitzt. Die Gewerkschaften fordern deshalb die demokratische Mitbestimmung in allen entscheidenden Bereichen der Wirtschaft und deren gesetzliche Absicherung.

2. Die Konzentration wirtschaftlicher Macht in den Händen weniger Monopolgewaltiger blockiert eine gesamtwirtschaftliche Planung und beschwört die Gefahr des politischen Mißbrauchs wirtschaftlicher Macht herauf. Die Gewerkschaften fordern deshalb die Überführung der Schlüsselindustrien in Gemeineigentum.

3. Die morderne, an den Interessen der arbeitenden Massen orientierte Wirtschaft muß eine geplante Wirtschaft sein. Unerläßlich ist deshalb ein volkswirtschaftlicher Gesamtplan. (19)

Diese drei Grundforderungen bilden auch heute die Basis, den Ausgangspunkt gesellschaftspolitischer Ordnungs- und Reformvorstellungen. Nicht nur, daß die alten kapitalistischen Eigentums- und Machtverhältnisse wiederhergestellt sind, kennzeichnet die Lage in der Bundesrepublik, sondern charakteristisch ist ein fortschreitender Prozeß der nationalen und internationalen Konzentration und Zentralisation der Produktion und des Kapitals eine ungeheure Machtzusammenballung in den Händen einer kleinen Gruppe von Großunternehmern.

Vor diesem gesellschaftlichen Hintergrund und angesichts der gegenwärtigen Krise des Kapitalismus in der BRD wird im DGB die Forderung nach Investitionskontrolle und -lenkung erhoben. Insbesondere die hohe Zahl von Dauerarbeitslosen, die Stagnation der Reform der beruflichen Bildung und andere dringende Aufgaben, die mit dem Hinweis auf die Krisensituation von Staat und Unternehmerverbänden vom Tisch gewischt wurden, haben dazu geführt, daß in der Arbeiterklasse und ihren Gewerkschaften Überlegungen forciert werden, wie die massenhaften Fehlinvestitionen (Automobilindustrie, Bau-

19 Vgl. ,,Wirtschaftliche Grundsätze des DGB" (1949), in: GEWERKSCHAFTEN UND NATIONALISIERUNG IN DER BRD, Neudruck zur sozialistischen Theorie und Gewerkschaftspraxis, Bd. 5, Frankfurt/M., – und: ,,Grundsatzprogramm des DGB", in: DOKUMENTE DER GEWERKSCHAFTEN, a.a.O.

wirtschaft, Schiffbau usw.) vermieden und zugleich Investitionen dort vorgenommen werden können, wo die Arbeitsplätze zu sichern und gesellschaftliche Reformen dringend sind.

Hier werden Gedanken aufgegriffen, die bereits im DGB-Grundsatzprogramm von 1963 enthalten sind. In den „Wirtschaftspolitischen Grundsätzen" wird in Punkt 3 der „Mittel der Wirtschaftspolitik" ausgehend von der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Investitionstätigkeit, festgestellt, daß die in konjunktureller und struktureller Hinsicht notwendige Steuerung der privaten Investitionstätigkeit zusätzlich zu der global wirkenden Kreditpolitik einzelwirtschaftliche, auf bestimmte Wirtschaftszweige oder auf regionale Bereiche gerichtete Maßnahmen erfordert. (20)

Wenngleich sich in der gewerkschaftlichen Diskussion noch kein einheitliches Konzept einer wirksamen Investitionslenkung abzeichnet, so gilt doch die Erkenntnis: Investitionslenkung im Sinne der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Gesamtkonzeption des DGB-Grundsatzprogrammes muß – wie die Mitbestimmung, über die sie nur zu verwirklichen ist – verstanden werden als eines von mehreren Instrumenten, mit denen eine Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft eingeleitet werden soll. Investitionslenkung und -kontrolle können aus diesem Grunde nur im engsten Zusammenhang auch mit der Überführung der Schlüsselindustrien und der anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum begriffen werden. Dabei kommt der Mitbestimmung eine Hebelfunktion zu.

In dem „Gesellschafts- und Berufspolitischen Programm" der Deutschen Postgewerkschaft, das als Beitrag zur Erarbeitung eines neuen DGB-Grundsatzprogramms dienen soll, wird klar gefordert:

> „Zukünftige Gewerkschaftspolitik muß sein, eine Reform von Wirtschaft und Gesellschaft einzuleiten mit dem Ziel, die politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Vormachtstellung durch Besitz und Verfügungsgewalt über Produktionsmittel zu beseitigen. Die gewerkschaftlichen Unternehmen sind diesen Zielvorstellungen entsprechend einzusetzen." (21)

Auch die IG Druck und Papier hat sich mit der Schrift „Rolle und Aufgaben der Gewerkschaften im letzten Viertel des zwanzigsten Jahrhunderts" in die Diskussion um ein neues Grundsatzprogramm eingeschaltet und spannt den Bogen der gewerkschaftlichen Aufgaben von der sozialen Schutz- bis zur gesellschaftlichen „Gestaltungsfunktion". (22)

Demokratische Mitbestimmung als erstrangige Aufgabe

> „Die Gewerkschaften kämpfen um die Ausweitung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Damit wollen sie eine Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft einleiten, die darauf abzielt, alle Bürger an der wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Willensbildung gleichberechtigt teilnehmen zu lassen." (23)

20 „Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1963", a.a.O., S. 21.
21 „Gesellschafts- und Berufspolitisches Programm der DPG", beschlossen vom 11. Kongreß der Deutschen Postgewerkschaft, 20. bis 26.10.1974 in Hamburg, zitiert aus: GEWERKSCHAFTSBESCHLÜSSE 1974, NACHRICHTEN-Sonderdruck, Januar 1975, S. 5.
22 Vgl. ROLLE UND AUFGABEN DER GEWERKSCHAFTEN IM LETZTEN VIERTEL DES ZWANZIGSTEN JAHRHUNDERTS, Hauptvorstand der IG Druck und Papier, Stuttgart, 1975, S. 24.
23 „Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1963", a.a.O., S. 12.

So steht es im Grundsatzprogramm des DGB. Die Forderung nach Mitbestimmung der abhängig Beschäftigten in Wirtschaft und Gesellschaft ist seit Jahren das zentrale Anliegen der bundesdeutschen Gewerkschaftsbewegung im Bereich ihrer gesellschaftspolitischen Aktivität und Alternativen.

In den als „Wahlprüfsteine" bekannten Forderungen des DGB an die Bundesregierung wird dazu gesagt:

> „Es ist ein nicht länger hinnehmbarer Widerspruch dieser Gesellschaftsordnung, daß die arbeitenden Menschen in lebenswichtigen Fragen immer noch den Entscheidungen einer kleinen Minderheit von Besitzenden und deren Beauftragtenausgeliefert sind. Immer noch verleiht Eigentum an den Produktionsmitteln zugleich Herrschaft über Menschen. Die Arbeitnehmer geben sich nicht länger damit zufrieden, sich mit den Folgen von Beschlüssen auseinanderzusetzen, die von anderen diktiert werden. Sie wollen ihr Schicksal mitbestimmen und gleichberechtigt an den Entscheidungsprozessen teilhaben." (24)

Deshalb hat die gewerkschaftliche Forderung nach demokratischer Mitbestimmung eine große Spannweite. Das beginnt beim tagtäglichen Kleinkrieg der Betriebsräte und gewerkschaftlichen Vertrauensleute gegen Unternehmerwillkür. Sie umfaßt das berechtigte Verlangen der Arbeiter und Gewerkschaften nach echter Einflußnahme auf alle sozialen, personellen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozesse in Betrieb und Unternehmen und mündet schließlich ein in die Forderung nach demokratischer Gesellschaftsveränderung. Die IG Druck und Papier nimmt eine treffende Wertung der Mitbestimmungsforderung vor, wenn sie feststellt:

> „Die Forderung der Mitbestimmung ist damit ein Bestandteil in der Auseinandersetzung zwischen Arbeit und Kapital. Mit ihr wollen die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften mehr Einfluß in Betrieben und Unternehmen. Die Mitbestimmung ist dagegen nicht dazu bestimmt, den sozialen Frieden einzuläuten. Mitbestimmung führt nicht zu gesellschaftlicher Harmonie – wie es vielfach eine falsch verstandene Sozialpartnerschafts-Ideologie weismachen will.
> Darum kann die Mitbestimmung auch nicht der Schlußstein einer Gesellschaftreform sein. So ist die Mitbestimmung kein Ersatz für weiterreichende staatliche und gesellschaftliche Kontrollen über die Wirtschaft. Und desgleichen darf die Mitbestimmung nicht von anderen gewerkschaftlichen Durchsetzungsmitteln getrennt werden. Sie ist ein Instrument neben anderen gewerkschaftlichen Durchsetzungsmitteln, zum Beispiel neben der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Auch die übrigen Mittel gewerkschaftlichen Einflusses behalten neben der Mitbestimmung ihre alte Bedeutung." (25)

Ein solches von Arbeiterineressen bestimmtes Herangehen an die Forderung und an den Kampf für Mitbestimmung schließt zugleich auch irgendwelche Ideen von „Klassenharmonie", „Sozialpartnerschaft", „Gemeinwohl" und „fairem Interessenausgleich" zwischen Kapital und Arbeit aus. Dem gewerkschaftlichen Kampf um Mitbestimmung wird kein guter Dienst erwiesen, wenn gelegentlich auch von gewerkschaftlicher Seite die wirklichkeitsfremde und irreführende These von einer durch Mitbestimmung angeblich zu erreichenden Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit vertreten wird. Selbst wenn man deren Vertretern gutgemeinte Absichten unterstellt, ist diese These nicht weit von der Vorstellung der „Sozialpartnerschaft" entfernt.

24 „Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Bundestagswahl 1972", DGB-NACHRICHTEN-DIENST, Düsseldorf, Nr. 256/72, vom 6.9.72.
25 ROLLE UND AUFGABEN DER GEWERKSCHAFTEN IM LETZTEN VIERTEL DES ZWANZIGSTEN JAHRHUNDERTS, Hauptvorstand der IG Druck und Papier, a.a.O., S. 28.

Kernstück der gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzeption ist die Forderung nach paritätischer Mitbestimmung in den Aufsichtsräten aller Kapitalgesellschaften bestimmter Größenordnung. Die Auseinandersetzung um die Parität ist zu einem Kriterium geworden, an dem sich heute die Geister scheiden. Den Unternehmern geht es darum, in diesen Gremien die laufenden und letzten Entscheidungen eindeutig zugunsten der Kapitalseite zu sichern. In dieser wesentlichen Frage kommt ihnen der Regierungsentwurf eines Mitbestimmungsgesetzes entgegen. Dazu dienen der vorgesehene „leitende Angestellte" auf der „Arbeitnehmerbank", die „Letztentscheidung" durch die Aktionärsversammlung bei Pattsituationen im Aufsichtsrat und andere Maßnahmen, die die Position der Arbeiter und Gewerkschafter schwächen sollen.

Der Bonner Gesetzentwurf geht also an den gewerkschaftlichen Forderungen vorbei. Noch der 11. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall im September 1974 bezeichnete ihn „aus grundsätzlichen und praktischen Erwägungen für unannehmbar".(26) Inzwischen allerdings ist ein deutliches Einschwenken maßgeblicher DGB- und Gewerkschaftsführer auf diesen „unannehmbaren" Gesetzentwurf zu beobachten. Darin zeigt sich das Wirken der auf Sozialpartnerschaft orientierten Strömung in den Gewerkschaften.

Die an den Interessen der Arbeiterklasse orientierte Position in dieser Frage wird unmißverständlich umrissen mit den Worten:

> „Eine gesetzliche Regelung, die in entscheidenden Fragen der Unternehmerseite das ‚letzte Wort' garantiert, wirtschaftliche und damit politisch mächtige Unternehmen ‚draußen vor der Tür' läßt und die Gefahr der Spaltung der Arbeitnehmerschaft in sich birgt, ist für die Gewerkschaften einfach nicht annehmbar ... Es dürfte doch eigentlich nicht so schwer sein zu begreifen, daß es hier um eine grundsätzliche Frage geht, bei der die Gewerkschaften keine Abstriche machen können." (27)

Verteidigung und Erweiterung demokratischer Grundrechte

Im Wissen um die historischen Ursachen der reaktionären, aggressiven und faschistischen Entwicklung des deutschen Monopolkapitals und als gewerkschaftliche Kampfansage gegen die nach 1945 vollzogene „Wiederherstellung der alten Besitz- und Machtverhältnisse" in der Bundesrepublik erklärt das Grundsatzprogramm des DGB von 1963: „Der DGB und seine Gewerkschaften setzen sich deshalb gegen alle totalitären und reaktionären Bestrebungen mit Entschiedenheit zur Wehr und bekämpfen alle Versuche, die im Grundgesetz der Bundesrepublik verankerten Grundrechte einzuschränken oder aufzuheben." (28)

Ausgehend von diesen Erkenntnissen, lieferten der DGB und die in ihm vereinigten Einzelgewerkschaften, und in allererster Linie ihre Millionen Mitglieder, der Bonner Notstandsgesetzgebung einen zehn Jahre lang währenden erbitterten Kampf. Es ist ein bleibendes Verdienst des Kampfes von Millionen Arbeitern, Angestellten und Gewerkschaftern im breiten Bündnis mit vielen anderen demokratischen Kräften aus allen Schichten unserer Bevölkerung, wenn es den Notstandspolitikern des Großkapitals und der Regierung erst nach rund zehn Jahren gelang, die Notstandsgesetze durchzubringen. Dazu waren vielfältige Verschleierungsversuche, trickreiche Manipulationen, massive antikommunistische Verhetzung im

26 GEWERKSCHAFTSBESCHLÜSSE 1974, a.a.O., S. 14.
27 Christian Götz, in: NACHRICHTEN zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Frankfurt/M., 6/74, S. 25.
28 „Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1963", a.a.O., S. 10.

Zeichen des kalten Krieges nicht zuletzt mit dem vorgetäuschten angeblichen Zugeständnis einer sogenannten „demokratischen Notstandsverfassung" notwendig, diesen bisher umfassendsten und schwersten reaktionären Angriff auf die demokratischen Prinzipien des Grundgesetzes im Bundestag durchzupeitschen. Es muß in Würdigung des jahrelangen aufopferungsvollen Kampfes der Arbeiter und Gewerkschafter hervorgehoben werden, daß die Gewerkschaften der Bundesrepublik nie von ihrem prinzipiellen Nein zu dieser Bonner Notstandsgesetzgebung abgerückt sind. Nicht wenige Gewerkschaftsmitglieder und -funktionäre sowie gewerkschaftliche Organisationen protestierten nachhaltig gegen die reaktionäre Entscheidung des Bundestages und kritisierten das Verhalten jener sozialdemokratischen Politiker und Bundestagsabgeordneten, die der angeblich demokratisierten Notstandsgesetzgebung ihre Stimme gegeben und – soweit sie DGB-Mitglieder waren – damit auch gröblichst die gewerkschaftlichen Beschlüsse verletzt hatten. Die damals abgegebene Stellungnahme der DGB-Spitze: Nein zur Notstandsgesetzgebung, aber Respektierung der parlamentarischen Entscheidung, wie immer sie ausfällt – stieß bei breiten Teilen der Mitgliedschaft und in der demokratischen Öffentlichkeit auf Unverständnis und Ablehnung.

Gegenwärtig zeichnet sich unter der Flagge des Antikommunismus ein neuer zerstörerischer Angriff der reaktionären Herrschaftskräfte auf demokratische Grundrechte und Freiheiten des Grundgesetzes der BRD und der Westberliner Verfassung ab. Die Gewerkschaften als Repräsentanten der ganzen Arbeiterklasse werden zunehmend diffamiert. Das Koalitionsrecht, im Grundgesetz garantiert, wird von den Unternehmerverbänden in Frage gestellt, indem den Gewerkschaften verfassungsfeindliche Ziele unterstellt werden. Das Streikrecht, in harten und langen Kämpfen der Arbeiterschaft durchgesetzt, soll eingeschränkt werden. In der Praxis wird das Streikrecht bereits mit vielen Barrieren umgeben. Zu erwähnen sind die „Friedenspflicht" und die Schlichtungsordnungen, die den Arbeitskampf kanalisieren sollen.

Neuerdings wird immer stärker die staatliche Verbindlichkeit von Schiedssprüchen durch einen vom Staat gestellten Schlichter gefordert. Die Skala der Absichten, das Streikrecht zu beschneiden und aufzuheben, reicht bis zu Vorschläge, eine gesetzliche Sperrfrist für die Auslösung von Arbeitskämpfen festzulegen. Auch die Tarifautonomie der Gewerkschaften wird prinzipiell angegriffen und durch staatlichen Druck eingeengt. Davon zeugen die „konzertierte Aktion", die Sachverständigengutachten und die Verleumdung der Gewerkschaften, sie würden durch ihre Lohnforderungen die Inflation verursachen. Es taucht die Gefahr eines „Gewerkschaftsgesetzes" wie in den USA und England auf, um die Gewerkschaften zu knebeln.

Das alles zeigt, daß die Gewerkschaften Grund haben, wachsam zu sein und gemeinsam mit den Arbeitern, Angestellten und Beamten entschlossen die Rechte wahrzunehmen, die ihnen im Grundgesetz zugesprochen sind. Artikel 9 Abs. 3:

> „Das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet." – Artikel 15: „Grund und Boden, Naturschätze und Produktionsmittel können zum Zwecke der Vergesellschaftung durch ein Gesetz, das Art und Ausmaß der Entschädigung regelt, in Gemeineigentum oder in andere Formen der Gemeinwirtschaft überführt werden". – Artikel 20 (1): „Die Bundesrepublik ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat." – Artikel 20 (2): „Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus."

Solche demokratischen Grundrechte sind es, die die Gewerkschaften bewegen, sich zu Recht auf das Grundgesetz zu berufen und zu betonen, daß sie selbst ein Hauptträger dieses Grundgesetzes sind.

Aber die Verfassungswirklichkeit steht im krassen Gegensatz zu den demokratischen Grundrechten, wie sie in dem Grundgesetz stehen. Die Praxis der Berufsverbote und Verhöre

> „stellt eine unverhüllte Drohung dar, einen Staat, der durch seine Verfassung auf Demokratie sowie liberales und soziales Handeln verpflichtet ist, in einen Polizeistaat zu verwandeln. Bezüglich der Folgen, die aus einer solchen Ausdehnung der Gesinnungsschnüffelei und des Meinungsdrucks entstehen können, verweisen wir auf die Entwicklung in Baden-Württemberg und Bayern ... Die Erhaltung der verfassungsmäßigen Rechte erfordert unsere Initiative; mit der Praxis der Berufsverbote muß umgehend Schluß gemacht werden ! In einem Staat, der auf dem früheren Territorium des Dritten Reiches entstanden ist, ist es doppelt notwendig, den demokratischen und liberalen Geist der Verfassung gegen jede Aushöhlung zu schützen." (29)

Andererseits gibt es auch in den Gewerkschaften Auffassungen, die sich mit einer Sondergesetzgebung in Sachen Berufsverbote einverstanden erklären, wie z.B. der Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft, der auch einen entsprechenden Antrag an den 10. DGB-Kongreß vorgelegt hat Praktizierte Berufsverbote für Demokraten und Gewerkschafter sowie gesetzgeberische Schritte signalisieren, daß sich die Rechtskräfte keineswegs mit dem bisher erreichten Stand der Zerstörung der demokratischen Grundrechte begnügen, sondern zu neuen Angriffen auf die Rechte des Volkes angetreten sind. Es ist heute bereits festzustellen, daß davon aktive Gewerkschafter in den verschiedensten Bereichen betroffen sind.

Der gewerkschaftliche Kampf gegen die großkapitalistischen Macht- und Besitzverhältnisse muß darauf gerichtet werden, in das Grundgesetz das Recht der Arbeiter, Angestellten und ihrer Gewerkschaften auf Mitbestimmung und Kontrolle, auf ein gesichertes Streikrecht aufzunehmen und gleichzeitig das Verbot der Aussperrung auszusprechen. Die Gewerkschaften erwarten, daß das Grundgesetz nicht als Unternehmerstatut mißbraucht wird, sondern die demokratischen Grundrechte und Freiheiten dem Wohle und Nutzen der arbeitenden Menschen dienen.

Stärkung durch internationale Zusammenarbeit

Der Wirkungs- und Aufgabenkreis der Gewerkschaften ist keineswegs nur auf den nationalen Rahmen und nationale Problematik begrenzt. Im Zuge zunehmender internationaler Arbeitsteilung in der Produktion, wachsender weltwirtschaftlicher Verflechtung, steigender Dominanz multinationaler Konzerne und eines ständig enger werdenden Zusammenhangs zwischen dem sozialen Status der arbeitenden Bevölkerung und internationalen politischen Entwicklungen gewinnt die gewerkschaftliche Einflußnahme auf diese Bereiche immer mehr Gewicht. Internationale Solidarität der Gewerkschafter ist seit jeher eine tragende Säule gewerkschaftlichen Wirkens.

Die internationale Politik einer Gewerkschaftsorganisation gibt – in der Gegenwart mehr denn je – Aufschluß über ihre Stellung zu den grundlegenden Anliegen der Völker, zu Frieden, Abrüstung, zu Demokratie und sozialem Fortschritt. Solange die Arbeiterbewegung besteht, betrachten es die Arbeiter und ihre Gewerkschaften als eine der vornehmsten Aufgaben, für den Frieden und die Völkerverständigung einzutreten. Deshalb ist auch der DGB im Kampf um den Frieden nicht neutral. 25 Jahre DGB zeigen: Seine Zielsetzungen und seine Tätigkeit sind davon bestimmt, beizutragen, den Frieden in Europa und in der Welt zu sichern.

29 Aus einem „Aufruf zur Verteidigung der verfassungsmäßigen Rechte", unterzeichnet von SPD-Landtagsabgeordneten, führenden Gewerkschaftern und Wissenschaftlern in Hessen, veröffentlicht in Frankfurt/M., Mai 1975.

So beteiligten die Gewerkschaften sich Anfang der fünfziger Jahre in großem Umfange an der Protestbewegung gegen die massiv einsetzende Remilitarisierung durch die Regierung Adenauer. In Städten und Industriegebieten führten Arbeiter und Gewerkschafter Demonstrationen durch, die sie zum Teil mit Warnstreiks verbanden. Mit der „Entschließung zur Frage des Wehrbeitrages" lehnte der 3. ordentliche Bundeskongreß des DGB 1954 jeden Wehrbeitrag ab. Betriebsräte, Gewerkschaftsfunktionäre und besonders die Gewerkschaftsjugend beteiligten sich jahrelang an den Ostermärschen gegen die Atombombe. Die Gewerkschaftsbewegung in der BRD entwickelte sich zu einer gewichtigen Kraft im Kampf gegen atomare Rüstung, für Frieden und Entspannung. Sie vermochte es jedoch nicht, mit ihren Auffasssungen durchzudringen. Die Aktionen der Mitglieder waren von zahlreichen Gewerkschaftsführern nicht konsequent genut aufgenommen und unterstützt worden. Vor allem Mitte der sechziger Jahre wurde ein Verzicht der DGB-Führung auf einen offensiven Kampf gegen Rüstung und später auch gegen die Notstandsgesetzgebung sichtbar. Besonders der von maßgeblichen Gewerkschaftsführern betriebene Antikommunismus war es, der die Entfaltung und Wirksamkeit der Volksbewegung für Frieden und Entspannung lähmte.

Die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder und -funktionäre ist unbestritten für Gewaltverzicht, für völkerrechtliche Anerkennung der bestehenden Grenzen und Abrüstungsbeiträge zum Nutzen des sozialen Fortschritts. Die diesbezüglichen Erwartungen der Masse der Gewerkschafter wurden in Beschlüsse des 9. DGB-Kongresses 1972 aufgenommen. Der Kongreß verurteilte die Kräfte, die durch „nationalistische und chauvinistische Tiraden die Politik der Entspannung und Friedenssicherung zu sabotieren suchen". (30) Bundestag und Bundesregierung wurden aufgefordert, „für eine Politik des Friedens, des internationalen Ausgleichs und des sozialen Fortschritts einzutreten". (31) Es setzte sich in den Gewerkschaften die Erkenntnis durch, daß es für die Friedenssicherung notwendig ist, normale Beziehungen zwischen Staaten mit gegensätzlichen Gesellschaftssystemen herzustellen.

Im Ringen um die Verträge von Moskau und Warschau (Frühjahr 1972) hat der DGB eine bedeutende Rolle gespielt. Aktionen weiter Kreise von Gewerkschaftern demonstrierten deren Willen nach Frieden und Entspannung. Dieser Wille war die entscheidende Voraussetzung für die Niederlage, die die aggressivsten Kräfte des Großkapitals und ihre politischen Repräsentanten im Ringen um die Verträge einstecken mußten. Der DGB hat damit einen wichtigen Beitrag geleistet, einer Politik der friedlichen Koexistenz in der Bundesrepublik und in Europa voranzuhelfen.

Heute geht es darum, den eingeleiteten Entspannungsprozeß zu vertiefen und unumkehrbar zu machen. Darum fordern große Teile der Gewerkschaften nachdrücklich die Reduzierung der Rüstungsausgaben und den Einsatz der freiwerdenden Mittel für soziale und gesellschaftliche Reformaufgaben. Die Entspannung muß auch auf den militärischen Bereich ausgedehnt werden, wenn sie dauerhaft sein soll.

Gegenstand internationalen gewerkschaftlichen Wirkens ist vor allem auch die Solidarität mit unterdrückten und verfolgten Gewerkschaftern und die Verurteilung faschistischer Regime. Die DGB-Gewerkschaften haben Anteil am Kampf gegen den Faschismus in Spanien, und sie haben zur Überwindung des Faschismus in Portugal und Griechenland mit tätiger Solidarität beigetragen. Mit Nachdruck und Empörung hat der DGB den faschistischen Putsch der Militärjunta in Chile verurteilt und leistet – insbesondere die Gewerk-

30 DOKUMENTATION GEWERKSCHAFTLICHER BESCHLÜSSE 1972, NACHRICHTEN-Sonderdruck, Frankfurt/M., Februar 1973.

31 Ebenda.

schaftsjugend – moralische und materielle Beiträge der Solidarität mit den chilenischen Arbeitern und Gewerkschaftern.

Die Entwicklung zwischenstaatlicher Beziehungen der Bundesrepublik zu den sozialistischen Ländern hat zu einer merklichen Aktivierung auch der Beziehungen zwischen dem DGB und den Gewerkschaften dieser Länder geführt. Die Führung des DGB sah und sieht sich zunehmend mit der Tatsache konfrontiert, daß weite Kreise der Gewerkschaftsmitglieder im Zusammenhang mit dem Fortgang der Entspannungspolitik in Europa daran interessiert sind, auch die Beziehungen zu den Gewerkschaftsorganisationen in den sozialistischen Ländern, einschließlich des FDGB der DDR, zu normalisieren.

Überhaupt ist in der europäischen Gewerkschaftsbewegung seit einiger Zeit ein verstärkter Trend zu einheitlichem Handeln, unabhängig von der weltanschaulichen oder organisatorischen Zugehörigkeit der einzelnen Gewerkschaften, festzustellen. Das gilt sowohl für die Zusammenarbeit innerhalb der kapitalistischen Länder als auch mit Gewerkschaften der sozialistischen Länder. Als Ergebnis der weltpolitischen Entspannung, aber auch des zunehmenden Wirkens und Einflusses multinationaler Konzerne, entwickeln sich in letzter Zeit Beziehungen zwischen Gewerkschaftsorganisationen, die dem Weltgewerkschaftsbund (WGB) und dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) angehören. Verschiedene IBFG-Gewerkschaften sind allerdings erst halbherzig und höchst mißtrauisch daran beteiligt.

Ohne Zweifel war es ein Ereignis von historischer Bedeutung, als sich am 28. Februar und 1. März 1975 in Genf die Führungen der Gewerkschaften aller europäischen Länder (mit nur zwei Ausnahmen) trafen, um in einer gemeinsamen Konferenz über „Humanisierung der Arbeitsumwelt, insbesondere Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Sozialbedingungen der Arbeitnehmer" zu beraten. Dieser Konferenz war bereits ein vorbereitendes Treffen der Gewerkschaftsführer Europas am 19. Januar 1974 vorausgegangen. An beiden Zusammenkünften war der DGB mit einer Spitzendelegation unter Leitung von H.O. Vetter beteiligt. Wenngleich der DGB nicht zu den vorantreibenden Kräften der europäischen Gewerkschaftszusammenarbeit auf dieser Ebene gehört, so stellt er sich ihr auch nicht entgegen. Seine Unterschrift steht mit unter dem Kommunique der europäischen Gewerkschaftskonferenz Anfang dieses Jahres, in dem es heißt:

> „Die Konferenz bezeichnete es als wichtig, daß die europäischen Gewerkschaften prüfen, wie sie Fühlung halten und Informationen austauschen können über die Humanisierung der Arbeitsumwelt und den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer, z.B. gegen Staub und giftige Stoffe. Als Kontaktmittel wurden der Austausch von Informationen sowie Seminare und Austauschbesuche erwähnt; betont wurde, daß die europäischen Gewerkschaftszentralen hierzu auch die Möglichkeiten nutzen sollten, die die Internationale Arbeitsorganisation und andere zwischenstaatliche Organisationen bieten... Die an der Konferenz teilnehmenden Gewerkschaften bekräftigten erneut, daß die Entwicklung von Kontakten und Zusammenarbeit zwischen den europäischen Gewerkschaftszentralen nicht auf die Schaffung neuer Organisationen hinausläuft und daß sie sich auf Fragen der Gewerkschaftspraxis konzentrieren muß. Sie erkannten an, daß sie verschiedenen Gesellschaftssystemen angehören und verschiedene Weltanschauungen haben; sie bejahten indessen, daß innerhalb dieses Rahmens die Zusammenarbeit zwischen europäischen Gewerkschaften in gewerkschaftlichen Fragen, besonders im Themenbereich der Konferenz, möglich und notwendig ist." (32)

Dringend notwendig ist die internationale Gewerkschaftszusammenarbeit besonders auch wegen des ständigen Anwachsens der Macht der multinationalen Konzerne in den kapitalistischen Ländern. Die Position vieler „Multis" gestattet es ihnen, Regierungen in der Ausübung ihrer souveränen Rechte nachhaltig zu beeinflussen. Das Beispiel des ITT-Konzerns, der an der Organisierung des faschistischen Putsches in Chile beteiligt war, und die sogenannte Ölkrise 1973/74 zeigen, in welchem Maße Konzernmacht zum Nachteil ganzer Völker mißbraucht wird.

Unter dem Stichwort „gewerkschaftliche Gegenmacht" sind auch die DGB-Gewerkschaften bemüht, Mittel und Möglichkeiten zur Kontrolle und Bändigung von Konzernmacht zu finden. Unabdingbare Voraussetzung für die wirksame Wahrnehmung, Verteidigung und Durchsetzung der Interessen der Arbeiterschaft ist dabei die internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften, unabhängig davon, welche Weltanschauung sie vertreten und welchem internationalen Zusammenschluß sie angehören.

Innergewerkschaftliche Demokratie – starke Gewerkschaften

Für jede Gewerkschaftspolitik ist die Kernfrage: Sozialverein oder Kampforganisation zu sein. Dreißig Jahre Nachkriegsentwicklung haben vielfache Beweise geliefert, daß immer, wenn die Gewerkschaften aktive, konsequente Lohn- und Tarifbewegungen führten, wenn sie entschlossen für bessere Arbeitsbedingungen und Arbeiterrechte eintraten, die Mitgliederzahlen überdurchschnittlich erhöht werden konnten. „Eine klare gesellschaftspolitische Standortsbestimmung und Charakterdefinition der Gewerkschaften in der Bundesrepublik ist daher nicht nur im Hinblick auf richtige Aufgabenstellung, sondern auch für die politisch-organisatorische und für die zahlenmäßige Stärkung der Gewerkschaften unerläßlich. (33) Starke Gewerkschaften erfordern eine aktive Basis, das heißt die Millionen Mitglieder müssen durch eine richtige Aufgabenstellung und richtige Organisationsformen die Möglichkeit haben, das Gewicht der Gewerkschaften bei der jeweiligen Entscheidung stärker in die Waagschale zu legen. Diese aktive Beteiligung der Gewerkschaftsmitglieder muß im Betrieb ihren Ausgangs- und Schwerpunkt haben.

Durch die Vertrauenskörper sind die Gewerkschaften direkt in den Betrieben vertreten. Sie sind ihre eigentliche Basis. Starke Gewerkschaften brauchen besonders in den Großbetrieben der Konzerne ein ausgebautes Netz von Vertrauensleuten, die gut organisiert alle Abteilungen der Betriebe erfassen und dort die Arbeiter mit den gewerkschaftlichen Aufgaben vertraut machen, die bei allen betrieblichen und gesamtgewerkschaftlichen Aktionen den führenden Kern der Kämpfer bilden.

Solche Erkenntnisse sind in den Gewerkschaften selbst gereift. Das zeigen Forderungen, die auf vielen Gewerkschaftstagen immer wieder diskutiert wurden: Die Vertrauenskörper und ihre Leitungen müßten als eigene Organisationsstufe in den gewerkschaftlichen Satzungen anerkannt und ihre gewerkschaftlichen Rechte bestimmt werden. Als betriebliche Organisationsstufe sollten sie unter anderem das Recht haben, Mitgliederversammlungen durchzuführen, Delegierte in Gewerkschaftsgremien zu entsenden, Anträge an Gewerkschaftskongresse zu stellen und so, wie bei der IG Chemie, Papier, Keramik, die Mitglieder der Tarifkommission zu wählen und abzuberufen. Auf diese Weise könnte die Basis der Gewerkschaften stärker mobilisiert und in alle gewerkschaftlichen Entscheidungen und Kämpfe einbezogen werden. Eine solche Entfaltung der innergewerkschaftlichen Demokratie an der Basis entspricht dem Wesen der Gewerkschaften und könnte sehr viel dazu beitragen, neue Mitglieder für die Organisationen des DGB zu gewinnen.

32 NACHRICHTEN zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, a.a.O., 4/1975, S. 15/16.

33 Seeger/Ledwohn: GEWERKSCHAFTEN – STANDORT UND PERSPEKTIVE, Frankfurt/M., 1970, S. 233.

Mehr denn je sind die Gewerkschaften gefordert, alle Möglichkeiten zu nutzen, die Interessen der Arbeitenden zu vertreten. Dazu gehört auch die volle Ausnutzung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die reaktionäre Auslegung dieses Gesetzes durch Unternehmer und Arbeitsgerichte erfordert den entschiedenen Widerstand der organisierten Arbeiter und Angestellten. Wenn auch das geltende Betriebsverfassungsgesetz weit hinter den gewerkschaftlichen Forderungen und Notwendigkeiten zurückbleibt, so ist es damit doch möglich, in vielen Detailfragen durch aktives Handeln die Interessen der Arbeiter und Angestellten aktiv gegen die Willkür der Unternehmer zu verteidigen und so das Ansehen der Gewerkschaften zu erhöhen.

Aktive Gewerkschaftsarbeit ist dann am wirksamsten, wenn sie sich auf klassenbewußte Betriebsräte stützen kann. Gerade bei Betriebratswahlen hat sich die Gewerkschaft als Einheitsgewerkschaft zu bewähren. Die Einheitsgewerkschaft ist die politisch-organisatorische Widerspiegelung der Interesseneinheit aller Angehörigen der Arbeiterklasse, wie sie nicht zuletzt auch in den betrieblichen Konflikten besonders augenfällig wird. Gewerkschaftliche Einheitslisten sind darum eine logische Konsequenz der Einheitsgewerkschaften. Alle Erfahrungen zeigen, daß diese Einheitslisten immer dann die breiteste Unterstützung durch die Belegschaften finden, wenn sie offen und demokratisch zustandekommen, so daß alle Gewerkschafter, die Ansehen im Betrieb haben, auch eine Chance erhalten, gewählt zu werden. Bei der Wahl und der Tätigkeit der Betriebsräte wird besonders deutlich, wie notwendig es ist, daß sich die Gewerkschaften als Repräsentant der gesamten Arbeiterklasse verstehen so wie die Betriebsräte alle Betriebsangehörigen gegenüber dem Unternehmer vertreten. Jedes Zunftdenken, etwa nur die Mitgliederinteressen zu vertreten, führt nicht zur Stärkung, sondern zur Isolierung der Gewerkschaften, zur Entpolitisierung und letztlich zur Integration in das herrschende kapitalistische System.

Im Sinne der Gesamtvertretung der Arbeitenden gilt heute zu Recht die besondere Aufmerksamkeit der Gewerkschaften den sozialen Gruppen, die im Arbeitsprozeßzunehmend an Bedeutung gewinnen. Das sind die jungen Menschen, die Frauen und unsere ausländischen Kollegen. Treffend hat der 9. ordentliche Bundeskongreß des DGB die Aufgaben zur Jugendarbeit in einem Beschluß (A 295) formuliert: „Aus ihrer gesellschaftlichen Situation als jugendliche Arbeitnehmer ergeben sich keine grundlegend anderen Bedürfnisse und Interessen als die ihrer älteren Kollegen. Wohl aber zusätzliche Forderungen, die aus ihrer besonderen abhängigen Stellung in Familie, Schule, Betrieb und anderen gesellschaftlichen Bereichen erwachsen." (34) Gegenwärtig besteht für die Arbeiterjugend das Hauptproblem darin, den Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit und Lehrstellenverknappung, für eine grundlegende Reform der beruflichen Bildung zu führen. Einen guten Auftakt dafür bieten die Demonstrationen und Kundgebungen der Gewerkschaftsjugend im Frühjahr 1975, bei denen mehrere 100 000 Jugendliche auf die Straße gingen. Ein wesentliches Ziel dieser Aktionen ist ein besseres Berufsbildungsgesetz. Der jetzt vorliegende Regierungsentwurf hat zum Inhalt, die Alleinherrschaft der Unternehmer in der Berufsbildung zu zementieren.

Wenn man davon ausgeht, daß 36 Prozent aller Beschäftigten Frauen sind, aber ihr Anteil an der Mitgliederzahl in den Gewerkschaften nur 16 Prozent beträgt, wird deutlich, daß hier ein großes Reservoir vorhanden ist, das zur Stärkung der Gewerkschaften genutzt werden muß, zumal die Frauen zusätzlichen Benachteiligungen unterworfen sind und sich in den letzten Jahren zunehmend aktiv an betrieblichen Kampfaktionen beteiligt haben.

---

34 „Jugendpolitische Forderungen des DGB", in: DOKUMENTATION GEWERKSCHAFTLICHER BESCHLÜSSE 1972, a.a.O.

Die ausländischen Kollegen, 1974 über zwei Millionen, die schon zum festen Bestandteil der Arbeiterschaft gehören, bieten noch ein weites Feld für die gewerkschaftliche Arbeit. Oft sind sie zu Tausenden in Großbetrieben konzentriert und spielten schon vielfach bei Arbeitskämpfen eine positive Rolle. Sie für die Gewerkschaften zu gewinnen, wird für die Organisationen der Arbeiter und Angestellten ein enormer Zuwachs an Kraft bedeuten. In kollegialer Zusammenarbeit mit den ausländischen Kollegen wird auch die internationale Solidarität als notwendiger Teil gewerkschaftlicher Arbeit weiter entwickelt werden können.

Vor dem 8. Bundeskongreß des DGB, 1969, begann eine Diskussion über eine Reform des DGB, bei der starke Zentralisierungstendenzen sichtbar wurden. Ein Kernpunkt der Diskussion waren und sind Überlegungen, die Organisationsgliederung des DGB der in 25 Jahren veränderten Struktur im Produktionsbereich anzupassen. Es ist einleuchtend, daß die Zahl von 16 Einzelgewerkschaften kein Dogma zu sein braucht. Aber es wäre für die Schlagkraft der Gewerkschaften wohl kaum förderlich, den Handlungsspielraum der einzelnen Gewerkschaften zugunsten einer Stärkung der zentralen Entscheidungsbefugnisse beim Bundesvorstand des DGB einzuschränken. Zweifellos wird vor einer DGB-Reform in den nächsten Jahren die Überarbeitung des bestehenden Grundsatz- und Aktionsprogramms auf der Tagesordnung stehen.

Viele Gewerkschafter vertreten den Standpunkt, daß das eigentliche Problem einer Weiterentwicklung der Gewerkschaften und damit des DGB darin liegt, die bewußte gegenseitige Solidarität, die aktive Unterstützung von Kampfmaßnahmen auch über den engen Bereich eines Industriezweiges hinaus zu stärken. Vor allem aber kommt es darauf an, die innergewerkschaftliche Demokratie weiter zu entfalten, die Mitglieder selbst an der Willensbildung in den Gewerkschaften zu beteiligen und sie in die Vorbereitung, Beschlußfassung und Durchführung aller Aktionen verantwortlich einzubeziehen. Die Gewerkschaften sind Interessenorganisationen der Arbeiterklasse. Sie wirken aktiv für die Verteidigung und den Ausbau der demokratischen Rechte und Freiheiten. Dieser Charakter der Gewerkschaften erfordert auch, daß sie selbst ein Vorbild für demokratische Entscheidungsprozesse geben. Mehr innergewerkschaftliche Demokratie – das ist die beste DGB-Reform. Das ist auch gleichzeitig der beste Weg zur Stärkung der Einheitsgewerkschaft, um ihrer Rolle in der heutigen Zeit gerecht zu werden.

JÜRGENS BUCHLADEN
1 Berlin 33, Königin-Luise-Straße 40 • U-Bahn Dahlem-Dorf
Telefon (030) 8313825
NEU
PÄDAGOGIK GESCHICHTE
PSYCHOLOGIE PHILOSOPHIE
POLITIK & GESELLSCHAFT

Politische Sozialisation von Studenten

Von A. DEICHSEL; P. HELFEN; G. LAGA; I. LAGA; R. TIEMANN; J. WITTERN

1974. VIII, 166 Seiten, kartoniert DM 35,–
Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Band 3
ISBN 3 432 02018 X

Macht

Von N. LUHMANN

1975. IV, 156 Seiten, ⟨flexibles Taschenbuch⟩ DM 13,80
ISBN 3 432 02205 0

Wissenschaftliche Beratung und sozialpolitische Praxis

Von J. KRÜGER

1975. Ca. 190 Seiten, kartoniert ca. DM 39,–
ISBN 3 432 02286 7 In Vorbereitung

Störfaktoren der Entwicklungspolitik

Herausgegeben von G. WURZBACHER

1974. VIII, 259 Seiten, 47 Tabellen, 16 Abbildungen, kartoniert DM 27,–
ISBN 3 432 02338 3

Ferdinand Enke Verlag, 7 Stuttgart 1, Hasenbergsteige 3

Bestell-Coupon

Ich bestelle über die Buchhandlung

☐ Deichsel, Sozialisation 1974. DM 35,–
☐ Luhmann, Macht 1975. DM 13,80
☐ Krüger, Wiss. Beratung 1975. Ca. DM 39,–
☐ Wurzbacher, Störfaktoren 1974. DM 27,–

Name + Anschrift

Ferdinand Enke Verlag Stuttgart

So Po

Stephan Albrecht

Verhältnis DGB - SPD - am Beispiel der Auseinandersetzung um die Mitbestimmung

Vorbemerkung

Der folgende Beitrag versteht sich als Moment einer Diskussion um die realen Bedingungen einer Veränderung der SPD in Richtung auf eine sozialistische Partei. Notwendig bleibt er dabei in vielen Punkten fragmentarisch und deutet an, wo Ausführungen nötig wären. Die darin angesprochenen Probleme sind bislang zu wenig in den Blickpunkt der Diskussion der Linken in der Sozialdemokratie gerückt.

Der Aufsatz gliedert sich in drei Teile. Die Einleitung gibt einen knappen historischen Überblick über die Entwicklung des Verhältnisses von SPD und Gewerkschaften. Es folgt eine Darstellung der Diskussion der Mitbestimmungsfrage zwischen SPD und DGB von 1969 bis 1972. Abschließend folgt eine Skizzierung strategischer Fragestellungen. Es geht dabei weniger um eine geschlossene Darstellung des Themas – deren Erarbeitung allerdings durchaus vonnöten ist – als um einen Impuls einer zu führenden Diskussion. Im Falle von sich regendem Zu- oder Widerspruch hätte der Aufsatz schon seinen Zweck erfüllt..

I. Historische Grundlagen des Verhältnisses von SPD und Gewerkschaften

Die politische Analyse des Verhältnisses von Sozialdemokratischer Partei und dem Deutschen Gewerkschaftsbund ist nicht nur von Interesse unter dem Gesichtspunkt der Gemeinsamkeiten in Bezug auf die politischen und sozialen Wurzeln und im Hinblick auf die gemeinsame Geschichte, sondern ebenso unter dem Blickwinkel strategischer Schlußfolgerungen. (1)

Zwischen der Entstehung gewerkschaftlicher Organisationen in den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts und der Ausformung einer politischen Bewegung der Arbeiter besteht ein direkter Zusammenhang sowohl im Hinblick auf die objektiven Bezugspunkte als auch die personellen Träger.

Die von Marx und Engels herrührende Unterscheidung von Aufgabe und Perspektive der Gewerkschaften als einer Schutz- und Abwehrorganisation aller Arbeiter auf dem Boden der bestehenden Ordnung und der Partei als der politischen und geistigen Kraft zur Beseitigung der kapitalistischen Ordnung wurde auch von den Gewerkschaften als selbstverständ-

1 Zur Lektüre im angesprochenen Problemkreis ist zu empfehlen das jüngst erschienene Buch Vetter, H.O. (Hrsg.): VOM SOZIALISTENGESETZ ZUR MITBESTIMMUNG. Zum 100. Geburtstag von Hans Böckler, Köln 1975. Es finden sich in diesem Band sehr instruktive Aufsätze, vor allem von Hans-Josef Steinberg, Gerald D. Feldmann, Rudolf Kuda, Hans Mommsen, Lutz Niethammer und Gerhard Beier. Ferner sei verwiesen auf das Buch von Gerhard Leminsky/Bernd Otto: POLITIK UND PROGRAMMATIK DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES, Köln 1974 und die in den beiden Bänden angegebene weiterführende Literatur.

liches Moment einer Arbeitsteilung aufgefaßt. Das Sozialistengesetz 1878 hatte nicht nur eine taktische Betonung der strikten Trennung und Gewerkschafts- und politischer Arbeit mit sich gebracht, sondern auch das Fehlen eines richtungsweisenden Einflusses politischer Art auf die Gewerkschaftsbewegung. Dies verbunden mit einer fahrlässigen Geringschätzung der Bedeutung der Gewerkschaften nach dem Fall des Sozialistengesetzes 1890 durch die SPD und dem Stagnieren der Gewerkschaftsentwicklung in den neunziger Jahren führte mit zu der Loslösung der Leitung der Gewerkschaften von der Position der Arbeiterpartei SPD. Die schematische Trennung von politischer und gewerkschaftlicher Arbeit führte zu dem Versuch der politischen Einflußnahme der Gewerkschaften auf die Partei unter dem Banner eines explizit reformistischen Programms. Die Debatte um die Möglichkeiten, Grenzen und den Sinn des politischen Massenstreiks der Arbeiterschaft zur Durchsetzung elementarer demokratischer Forderungen offenbarte dann eine reale Verkehrung des tradierten Verständnisses von den Beziehungen der Gewerkschaften zur SPD. Diese Auseinandersetzung endete mit einer faktischen Anerkennung der Gleichberechtigung von Gewerkschaften und Partei in Bezug auf die Gestaltung der jeweiligen Politik.

Der 1. Weltkrieg brachte parallel zu dem Schisma der politischen Arbeiterbewegung zunächst eine Einbindung der Gewerkschaftsorganisation in die staatliche Politik in Form der Zentralen Arbeitsgemeinschaft (ZAG). Die von den Mehrheitssozialdemokraten mitgetragene Weimarer Republik hatte dann zwar in ihrer Verfassung neben den politischen Grundrechten soziale Rechte verankert und die Freiheit der Tarifpartner festgelegt. Indes waren die Machtgrundlagen des großen Kapitals nicht gebrochen, und zwei Inflationskrisen wirkten sich nachhaltig verschlechternd auf die Lage und Situation der arbeitenden Menschen aus. Just zu einem Zeitpunkt, als die Sozialdemokratische Partei mit dem Heidelberger Programm 1925 in grundsätzlichen programmatischen Fragen zu marxistischen Positionen zurückkehrte, wurde auch innerhalb der Gewerkschaften mit der Diskussion um das Konzept der Wirtschaftsdemokratie der Versuch unternommen, aus den Ergebnissen der Novemberrevolution und den gescheiterten Sozialisierungsbestrebungen Konsequenzen zu ziehen. So hatte sich auf einer historisch neuen Stufe wiederum eine enge Partnerschaft von SPD und Gewerkschaften bewahrt. Mithin hätte sich hier die Möglichkeit aufgetan, gewerkschaftliche Vorstellungen über die verbündete SPD als Regierungspartei durchzusetzen. Daß dies nicht in dem wünschbaren Ausmaß realisiert wurde, lag nur zum Teil in der Festlegung der Politik der SPD auf einen dezidiert antikommunistischen Kurs und Koalition mit bürgerlichen Parteien begründet. Die Gewerkschaften sahen mit ihren strategischen Vorstellungen eine wiederum schematische Trennung vor zwischen der Tarifpolitik als einer praktisch-politischen Aufgabe und dem Aufstellen von politischen Forderungen an den Gesetzgeber. Die Sozialdemokratie hat aus ihrer Identifikation mit dem Weimarer Staat die Trennung von politischer und ökonomischer Dimension in umgekehrter Richtung vorgenommen. Für sie war mit der politischen Demokratie gemäß der Verfassung auch die Basis für die Lösung der wirtschaftlichen Probleme gegeben. Diese Auffassung führte in der Endphase der Weimarer Republik zu einer legalistischen Haltung, die bis zur Auslieferung erkämpfter Positionen der Arbeiterbewegung an die aufkommende Unrechtsherrschaft der Faschisten ging.

Der Widerstand gegen das Gewaltregime des Faschismus sah die divergierenden Positionen der Arbeiterbewegung erst einmal an einer gemeinsamen Front. Waren auch Ziele und Perspektiven unterschiedlich, so galt es doch zu allererst, die faschistische Herrschaft zu beenden. Die verschiedenen gesellschaftspolitischen Vorstellungen, die innerhalb des ADGB wie auch der SPD vertreten waren, führten dazu, daß die Mitglieder dieser Organisationen an verschiedenen Stellen des Widerstandes tätig waren. Das Prager Manifest der SPD von 1934 versuchte Konsequenzen aus dem Scheitern der Arbeiterbewegung vor dem Faschismus zu ziehen, indem es zu Positionen der alten marxistischen Sozialdemokratie Bezug nahm und den Reformismus und Legalismus offen kritisierte.

Dieses war eine Vorbedingung, um nach der militärischen Niederlage des Faschismus an den Wiederaufbau des Gewerkschaftswesens wie auch der SPD zu gehen. In den Westzonen und in der SBZ unterschieden sich dabei die Entwicklungen grundlegend .(2) Jedenfalls waren schon kurz nach dem Ende des Krieges Ansätze und Initiativen zu demokratischer politischer und gewerkschaftlicher Tätigkeit erkennbar. Diese wurden von den drei westlichen Alliierten keineswegs unterstützt oder begrüßt, sondern eher behindert.

Die SPD konstituierte sich 1946 in Hannover unter Führung von Kurt Schumacher und 1949 wurde der DGB als Einheitsgewerkschaft gegründet, „d.h. eine umfassende Organisation der Arbeiter und Angestellten unter Integration der sozialdemokratischen, kommunistischen, katholischen und liberalen Elemente gewerkschaftlicher Tradition, und zwar mit dem primären Ziel, antikapitalistische Strukturformen durchzusetzen." Dieser Grundsatz wurde allerdings bald im Rahmen des Kalten Krieges dahingehend modifiziert, daß alle Kommunisten aus Führungspositionen des DGB entfernt wurden. Der DGB sah in der SPD programmatisch und praktisch – vor allem in Bezug auf den Bundestag – seinen Verbündeten. Die Entwicklung der SPD zum Godesberger Programm fand zwar keinen ungebrochenen Widerhall im DGB, dennoch wurden auch hier Positionen relativiert. Die gemeinsame Forderung nach Überprüfung der Schlüsselindustrien in gesellschaftliches Eigentum und paritätische Mitbestimmung wurde immer mehr auf den letzten Bereich beschränkt. Die Betrachtung des Verlaufs der Diskussion um die Realisierung der Mitbestimmung seit 1969 zeigt, daß von einer Realisierung des ursprünglichen Konzepts heute nur noch bedingt gesprochen werden kann.

II. Diskussion der Mitbestimmungsfrage zwischen SPD und DGB

Durch das Ergebnis der Bundestagswahlen vom 28. September 1969 war der SPD zum erstenmal in der Nachkriegszeit die Möglichkeit gegeben, zusammen mit der FDP eine Koalitionsregierung zu bilden, da die beiden Fraktionen über 268 von insgesamt 518 Mandaten im Bundestags verfügten, wodurch sie die CDU/CSU-Fraktion, die 250 Mandate innehatte, mit einer knappen Mehrheit in die Opposition verweisen konnten. (3) Bemerkenswert war, daß allein 265 gewerkschaftlich organisierte Abgeordnete dem Bundestag angehörten, von denen 227 Mitglieder in DGB-Gewerkschaften waren. Von den 227 DGB-Gewerkschaftlern gehörten 207 der SPD-Fraktion an.

Noch in der Phase der Verhandlungen über die Regierungsbildung, als die SPD und die FDP sich auf ein Regierungsprogramm einigen mußten, waren erste Forderungen aus den Reihen der SPD und der Gewerkschaften zu registrieren. Während Harry Ristock, unter Berufung auf eine Absprache mit dem schleswig-holsteinischen SPD-Vorsitzenden und Oppositionsführer im Kieler Landtag Jochen Steffen und anderen „SPD-Linken", von der zu bildenden Koalition ein klares Reformprogramm, u.a. die Verwirklichung der qualifizierten Mitbestimmung, forderte (4), hielten sich die Gewerkschaften mit ihrer Einflußnahme weitgehend zurück. In einer Stellungnahme am 2.10.1969 zu den Regierungsverhandlungen ließ der

---

2 Die Gründe dafür lagen in der unterschiedlichen Konzeption der Besatzungsmächte und den daraus erwachsenden divergierenden Entwicklung der politischen Verhältnisse. Eine Vergleichbarkeit dieser Entwicklungen ist von daher nicht gegeben.

3 Die folgenden Ausführungen stützen sich auf eine Arbeit von Manfred Klatte. Vgl. hierzu Heino Kaack: GESCHICHTE UND STRUKTUR DES DEUTSCHEN PARTEIENSYSTEMS, Opladen 1971, S. 346 ff.

4 Vgl. Frankfurter Rundschau vom 1.10.1069, S. 4.

DGB-Vorstand verlauten, daß die zwischen SPD und FDP umstrittene Mitbestimmung zwar von den beiden Parteien nicht „ausgeklammert", sondern erst einmal „zurückgestellt" (5) werden solle.

Der DGB trat also nicht fordernd an die SPD heran, um nicht der Koalitionsbildung zwischen SPD und FPD unüberwindbare Hindernisse in den Weg zu legen, denn schließlich war es dem DGB „nicht gleichgültig, wes Geistes Kind die Männer und Frauen (waren), die künftig in Bonn regierten." (6) Deswegen verhehlten führende Gewerkschafter auch nicht ihre offene Sympathie für eine von der SPD geführte Regierung; so meinte zum Beispiel der IG-Metall-Vorsitzende Brenner, daß ihm ein Kanzler Willy Brandt „lieber" sei als Kurt Georg Kiesinger, und der HBV-Vorsitzende Heinz Vietheer erklärte: „Ich finde, ein Bundeskanzler Willy Brandt stünde uns allen gut zu Gesicht." (7) Allerdings gab es in diesem Zusammenhang auch warnende Stimmen, wie z.B. die von dem Postgewerkschafter Dieter Zemlin, der in der „Deutschen Post" darauf hinwies, „ daß die SPD zwar den Grundsatzforderungen der Gewerkschaften am nächsten stünde, jedoch keine Arbeitnehmerpartei sondern eine Volkspartei sei, " (8) und er fügte wörtlich hinzu: „Dieser Hinweis will nicht nur vor allzu übertriebenen Hoffnungen auf eine von der SPD geführte Bundesregierung warnen ... "(9) Als die Wahl von Willy Brandt zum Bundeskanzler am 21.10.1969 erfolgt war, drückte der DGB in einem Telegramm an Brandt seine Verbundenheit mit ihm in folgenden Worten aus:

> „Es erfüllt uns mit Freude und Genugtuung, daß mit Ihnen ein Mann die Regierungsführung in der Bundesrepublik übernommen hat, der aus den Reihen der Arbeitnehmerschaft kommt und ihr seit seiner Jugend bis heute stets verbunden ist. Die Arbeiter, Angestellten und Beamten sehen gerade aus diesem Grunde ihrem Wirken mit besonderen Erwartungen entgegen." (10)

Seine Erwartungen an Bundeskanzler Brandt und die gesamte neue Regierung spezifizierte der DGB in einer Erklärung. Die neue Bundesregierung sollte stärker, als in der Vergangenheit geschehen, „die Belange der Arbeitnehmer ... , die mit ihren Familien über 80 Prozent der Bevölkerung der Bundesrepublik darstellen", (11) berücksichtigen. Dazu forderte der DGB an erster Stelle die „Ausdehnung der paritätischen Mitbestimmung auf alle Großunternehmen der Wirtschaft" sowie die „Verstärkung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebs- und Personalräte am Arbeitsplatz und in sonstigen betrieblichen Fragen sowie stärkere Verankerung der gewerkschaftlichen Betätigungs- und Vertretungsrechte im Betrieb."

Der erste Gradmesser für eine mögliche Erfüllung der gewerkschaftlichen Forderungen war die Regierungserklärung am 28. Oktober 1969 im Bundestag. Brandt kündigte darin Initiativen und Reformvorhaben an, die den gewerkschaftlichen Positionen sehr nahe kamen. So u.a., daß die „Mitbestimmung, Mitverantwortung in den verschiedenen Bereichen unserer Gesellschaft ... eine bewegende Kraft der kommenden Jahre sein" werde (12) und daß die Bundesregierung sich um eine „vertrauensvolle Zusammenarbeit" mit den Gewerkschaften bemühen werde. Weiterhin strebe die Bundesregierung an, analog zu den Gewerkschaften, eine „gezielte Vermögenspolitik in breiten Schichten – vor allem in Arbeitnehmerhand – ... " sowie „eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsgesetzes" an.

5 Vgl. Frankfurter Rundschau vom 3.10.1969, S. 1.
6 Heinz Oskar Vetter, DAS URTEIL IST GEFÄLLT, in: Welt der Arbeit, Nr. 40/59,S.1
7 Ausblick – Organ der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Nr. 10/69, S. 3.
8 Vgl. Gewerkschaftsspiegel. Hrsg. von W. Zaehle, Berlin, 6. Jg. (1969), Nr. 30 v.5.11., S. 5.
9 Vgl. Deutsche Post, Nr. 19/69, Organ der Deutschen Postgewerkschaft, S. 1.
10 DGB-Nachrichtendienst, Nr. 291/69 vom 21.10.1969.
11 Vgl. DGB-Nachrichtendienst vom 22.10.1969, S. 1.
12 Regierungserklärung vom 28.10.1969 ,in: Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung, Bonn, Nr. 132 und 133/1969.

Außerdem bekannte sich die Bundesregierung zu einer Politik, welche die Sicherheit der Arbeitsplätze gewährleisten, die „Humanisierung des Arbeitslebens" garantieren und die Tarifautonomie bewahren und bestärken solle. Bei diesem Vorhaben der Bundesregierung verwunderte es nicht, daß der DGB in einer Stellungnahme zur Regierungserklärung verlauten ließ, er stelle „mit Befriedigung fest, daß im Gegensatz zu allen Regierungserklärungen seit 1949 dieses Mal die Wünsche der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften in hohem Maße berücksichtigt wurden." (13) In der gleichen Stellungnahme „begrüßte" der DGB, „daß der Bundeskanzler in seiner Regierungserklärung die Mitbestimmung ... als eine bewegende Kraft der kommenden Jahre bezeichnet hat."

Ob mit dem Bekenntnis der Bundesregierung allerdings die tatsächliche Verwirklichung der paritätischen Mitbestimmung in den Unternehmen eingeschlossen war, das konnte sich erst in der Zukunft erweisen. Die Politik der Bundesregierung, die auf die Regierungserklärung folgte, mußte den Beweis erbringen, ob die Sozialdemokratische Partei das Vertrauen, das ihr als Regierungspartei von den Gewerkschaften entgegengebracht wurde, rechtfertigen konnte. Zunächst ließen die Gewerkschaften nach der Regierungserklärung recht deutliche Erwartungshaltungen im Hinblick auf die SPD und die Bundesregierung erkennen. So erklärte z.B. der Vorsitzende der Gewerkschaft Holz und Kunststoff G. Vater:„ Es gibt kein Stillhalteabkommen irgendwelcher Art zwischen dem DGB und der neuen Bundesregierung, und nach einer Denkpause, die man der neuen Koalition zubilligen muß, erwarten wir Taten." (14) Unter diesen Taten verstand er die Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung und den Ausbau der vom Betriebsverfassungsgesetz festgelegten Mitbestimmungsrechte auf betrieblicher Ebene.

Etwas differenzierter stellte der Vorsitzende der IG Chemie-Papier-Keramik, Karl Hauenschild einige Monate später das Verhältnis der Gewerkschaften zur SPD und zur neuen Bundesregierung sowie die damit verbundenen gewerkschaftlichen Forderungen dar. Ausgehend von der Tatsache, daß die Mehrheit der sozialliberalen Koalition nur knapp sei, konstatierte er zum einen eine begrenzte „Belastbarkeit" der Regierung mit gewerkschaftlichen Forderungen, zum anderen aber bessere Chancen zur Einflußnahme der Gewerkschaften, da sich die Beziehungen zur regierungsführenden Partei positiv verändert hätten:

> „Die SPD pflegt den Stil der Konsultationen in allen Entscheidungsbereichen, die Arbeitnehmerinteressen berühren, anstelle der früher gewohnten ‚Seelenmassage'. Das anzuerkennen, heißt nicht: Friedliche Gewerkschaften um jeden Preis ! Die SPD muß sich gefallen lassen, und sie weiß das auch, daß die Gewerkschaften immer dann auf den Plan treten werden, wenn Arbeitnehmerinteressen auf dem Spiel stehen." (15)

Einen konkreten Ansatzpunkt, daß die Gewerkschaften auf den Plan treten könnten, sah Hauenschild darin, daß sie im Bundestag für Mehrheiten in der Mitbestimmungsfrage kämpfen. Die sich firmierenden Positionen zu den Problemen der Mitbestimmung beeinflußten auch die Diskussion auf dem SPD-Parteitag 1970.

13 DGB-Nachrichtendienst, Nr. 299 vom 28.10.1969, S. 1.
14 Frankfurter Rundschau vom 3.11.1969.
15 Karl Hauenschild: DIE POLITISCHE LANDSCHAFT HAT SICH VERÄNDERT, in: Pressedienst der IG Chemie – Papier – Keramik, Nr. 6/8 vom 20.4.1970, S.1.

Das Ergebnis der Mitbestimmungsdebatte von Saarbrücken war ein vom Parteitag angenommener Antrag, der von der Antragskommission als „Entschließung zur Mitbestimmung" eingebracht worden war. (16) Hierin bekannte sich der Parteitag zu den im Godesberger Programm gemachten Ausführungen zur Mitbestimmung, und er begrüßte die Initiative der SPD-Bundestagsfraktion, die 1968 einen Entwurf zur paritätischen Mitbestimmung in den Großunternehmen im Bundestag vorgelegt hatte. Der Parteitag unterstützte diesen Entwurf, der „in enger Fühlung mit den Gewerkschaften ausgearbeitet worden war", und machte sich ihn „prinzipiell zu eigen". Des weiteren wurde die SPD-Bundestagsfraktion „aufgefordert, durch geeignete, gesetzliche Maßnahmen noch in der gegenwärtigen Legislaturperiode die Prinzipien der paritätischen Mitbestimmung soweit wie möglich zu verwirklichen. Unabhängig davon (sollte) auf der Basis der übrigen, bereits vorgelegten Gesetzentwürfe der SPD-Bundestagsfraktion in der gegenwärtigen Legislaturperiode eine Reform sowohl des Betriebsverfassungsgesetzes als auch des Personalvertretungsgesetzes verabschiedet werden."

Der SPD-Parteitag nahm also in dieser Hinsicht die Forderung der Gewerkschaften nach Reformierung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Erweiterung der Mitbestimmung auf. Wie die Gewerkschaften forderte der Parteitag die Verwirklichung der paritätischen Mitbestimmung noch in der damaligen Legislaturperiode des 6. Deutschen Bundestages, aber man ließ die Zusammensetzung eben dieses Bundestages und die damit verbundenen Möglichtkeiten insofern nicht außer acht, als man formulierte, „soweit wie möglich".

Allerdings war die Meinungsbildung auf dem Saarbrücker Parteitag in der Mitbestimmungsfrage durchaus nicht einheitlich. So nahm der Unterbezirk Bremen in seinem Antrag zu den „Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer in den Unternehmen" (17) die Vorstellungen der Gewerkschaften konsequenter auf. Denn in diesem Antrag wurde u.a. gefordert, daß angesichts der positiven Erfahrungen mit der Montan-Mitbestimmung „auch unter wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten keine sachlichen Argumente (vorlägen), die ein Abgehen von der in dem Gesetzentwurf der SPD (dem aus dem Jahre 1968, der Verf.) vorgesehenen paritätischen Besetzung der Aufsichtsräte rechtfertigen würde." Aber unter Hinweis auf die parlamentarischen Möglichkeiten wurde dieser eindeutig formulierte Antrag des Ortsvereins Bochum/Querenburg, der die Vorstellungen der Jungsozialisten, d.h. deren Beschlüsse vom Münchener Bundeskongreß im Dezember 1969 in die Debatte des Parteitags einbringen wollte. In dem Antrag hieß es:

> „Wenn Mitbestimmung einen Sinn haben soll, dann muß sie drei Bedingungen erfüllen:
> 1. Sie muß alle wirtschaftlichen Bereiche, Arbeitsplatz, Betrieb und Gesamtwirtschaft, umfassen.
> 2. Sie muß vollkommene Gleichheit der Rechte beider Seiten garantieren.
> 3. Sie muß als Übergangsstadium konzipiert sein, in dem die Arbeiter und Angestellten die Leitung des Betriebes erlernen, damit sie sie in einer späteren Phase übernehmen können." (18)

Die Forderungen dieses Antrags beinhalteten eine sozialistische Perspektive und waren vergleichbar mit der antikapitalistischen Programmatik und Politik der SPD in der Nachkriegszeit. Er wurde an den Parteivorstand überwiesen.

16 Protokoll des SPD-Parteitags vom 11. bis 14. Mai 1970 in Saarbrücken. Hrg. vom Parteivorstand der SPD, Bonn, o.J., S. 1122.
17 Protokoll des Parteitags der SPD vom Mai 1970, a.a.O., S. 1135 f.
18 Protokoll, a.a.O., S. 1039.

Der Sozialdemokratische Parteitag forderte seine Bundestagsfraktion auf, im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten die paritätische Mitbestimmung zu verwirklichen. Wie begrenzt allerdings diese Möglichkeiten in der Regierungskoalition und damit auch im Bundestag beurteilt wurden, deutete Herbert Wehner in einem Diskussionsbeitrag an:

> „Es hat keinen Sinn, daß wir uns jetzt mit der Feststellung quälen, daß die gegenwärtige Koalition einer Forderung nicht entsprechen kann, die in unserem Godesberger Programm steht. Aber es wäre doch irrsinnig, anzunehmen, deswegen legten wir die Sache zu den Akten." (19)

Man rechnete demzufolge in der SPD-Führung erst längerfristig damit, die paritätische Mitbestimmung verwirklichen zu können.

Auch der DGB-Vorsitzende Vetter ließ in seiner Begrüßungsansprache an die Parteitagsdelegierten diesen Umstand nicht außer acht, denn er räumte ein, daß der DGB wisse,

> „daß gerade eine so geartete Koalitionsregierung nicht das Vollzugsorgan von Programmen sein" könne. Somit wären die Gewerkschaften schon zufrieden, wenigstens „Ansatzpunkte" gesellschaftspolitischer Reformpolitik, z.B. in der Mitbestimmungsfrage oder bei der Vermögensbildung, in „den Planungen und Handlungen einer sozialdemokratisch geführten Bundesregierung ... wiederzufinden." (20)

Allerdings wies Vetter bei seiner grundsätzlichen Charakterisierung des Verhältnisses der Gewerkschaften zur SPD auch in aller Deutlichkeit darauf hin, daß die Gewerkschaften damit rechneten, auf der Basis des gemeinsamen „hundertjährigen Kampfes um die sozialen und demokratischen Rechte der Arbeitnehmer ... bei der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands auf das besondere Verständnis für (ihre) Anliegen" stoßen zu können, ohne damit der politischen Neutralität des DGB zu widersprechen. Auch unter der Erkenntnis, daß die SPD mit ihrer Öffnung zur Volkspartei „den Rahmen der eigentlichen Arbeitnehmerschaft überschritten" habe, konstatierte Vetter, daß „die Sozialdemokratische Partei ... doch von der Mehrheit der organisierten Arbeitnehmerschaft als ihre politisch-weltanschauliche Heimat angesehen" werde.

Willy Brandt als Bundeskanzler und Parteivorsitzender nahm auch in seinem Parteitagsreferat – „unsere politische Richtlinie für die 70er Jahre" – (21) die „Anliegen der Arbeitnehmer" mit auf, denn er sah eine der Aufgaben der SPD in den 70er Jahren in der Verwirklichung der sozialen Demokratie. So zeigte er sich davon überzeugt, daß es „ohne Demokratie in Staat und Gesellschaft, ohne Mitbestimmung und Mitverantwortung in allen großen Bereichen keine stabile Demokratie geben" werde. Als Mittel zur Demokratisierung der Gesellschaft verstand Brandt, den „zielstrebigen Abbau von Privilegien auf allen Gebieten, als Ziel unter anderem die „Integration der Arbeiter, (denn) die breiten Schichten unseres Volkes sollen sich nie mehr an den Rand des gesellschaftlichen Lebens versetzt fühlen."

Sowohl Zuversicht und als auch Skepsis waren also im Hinblick auf die Verwirklichungsmöglichkeiten von Reformen auf dem Parteitag zu beobachten. Welche von beiden Erwartungen eher einer realistischen Einschätzung der politischen Gegebenheiten in der Bundesrepublik am Anfang der 70er Jahre entsprach, das mußten die praktischen Schritte der Regierung beweisen.

19 Protokoll, a.a.O., S. 759.
20 Protokoll, a.a.O., S. 27
21 Protokoll, a.a.O., S. 450 ff.

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 1.1.1972

Zwischen dem Entwurf der SPD vom Dezember 1968, der „in weitgehender Übereinstimmung mit den DGB-Vorschlägen einen Ausbau der kollektiven Mitbestimmung brachte und eine bessere Anerkennung der gewerkschaftlichen Präsenz im Betrieb beabsichtigte," (22) und dem der FDP vom März 1969 lagen große Unterschiede, so daß der Verabschiedung des reformierten Betriebsverfassungsgesetzes am 10.11.1971 im Bundestag schwierige Koalitionsverhandlungen vorausgingen. Nachdem ein im Herbst 1970 vom Bundesarbeitsministerium vorgelegter Entwurf, den der DGB als insgesamt fortschrittlich bezeichnete, von der FDP abgelehnt wurde, gelang es den Freien Demokraten, wesentliche Verschlechterungen für die abhängig Beschäftigten in einem neuen Koalitionsentwurf durchzusetzen.

Als daraufhin der DGB in Aktion trat, und sich mit aller Entschiedenheit gegen einige Regelungen des Entwurfs, die zum Beispiel die fehlende Präsenz der Gewerkschaften im Betrieb, die Stellung der leitenden Angestellten betrafen, wandte, wurde der Koalitionsentwurf im Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung neu beraten, wobei die Schwerpunkte der DGB-Kritik, die grundsätzlich von der SPD unterstützt wurden, berücksichtigt wurden.

Als am 10.11.1071 das neue Betriebsverfassungsgesetz vom Bundestag verabschiedet wurde, war ein Gesetz geschaffen, das von SPD und DGB zwar einerseits „als großer Schritt nach vorn" bezeichnet wurde, andererseits aber einige gewerkschaftliche Forderungen nicht erfüllte. Gerd Muhr, stellvertretender DGB-Vorsitzender, wertete die Verbesserungen des neuen Betriebsverfassungsgesetzes als Eckwerte „einer fortschrittlichen Betriebsverfassung", so z.B. die „erweiterten Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, (die) besseren Arbeitgrundlagen für den Betriebsrat, ... (die) Schutzbestimmungen für den einzelnen Arbeitnehmer, aber auch die umfassendere Anerkennung der gewerkschaftlichen Präsenz und die breitere Basis für die Tätigkeit der Jugendvertretung." (23) Für die Gewerkschaften nicht akzeptable Regelungen sah Muhr in der nicht erreichten Gleichberechtigung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, der nicht zufriedenstellenden Lösung des Problems der politischen Betätigungsmöglichkeit von Betriebsratsmitgliedern, dem Herausnehmen der leitenden Angestellten aus der Arbeitnehmerschaft sowie der Ausweitung der betriebsverfassungsrechtlichen Gruppenschranken zwischen Angestellten und Arbeitern. Fast übereinstimmend mit Muhr skizzierte Friedhelm Farthmann, SPD-MdB, sowohl die Fortschritte als auch die negativen Regelungen in einer Analyse des neuen Betriebsverfassungsgesetzes. (24) Er fügte noch hinzu, daß die Mitbestimmungsregelung auf Unternehmensebene aus dem neuen Betriebsverfassungsgesetz ausgeklammert wurde, weil in diesem Punkt eine Einigung der Koalitionsparteien in der damals laufenden Legislaturperiode nicht mehr möglich war.

Bewertet man die Ergebnisse des reformierten Betriebsverfassungsgesetzes, so kommt man zu der Feststellung, daß die SPD in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften wichtige Fortschritte auf der Ebene der betrieblichen Mitbestimmung erzielen konnte. Aufschlußreich für das Verhältnis von SPD und Gewerkschaften ist, daß beide Organisationen in weitgehender Übereinstimmung das neue Gesetz trotz mancher Enttäuschungen als großen Schritt nach vorn im Interesse der Arbeiterschaft angesehen haben.

22 Gerd Muhr: ZUR NEUREGELUNG DES BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZES, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1/72, S. 2.
23 Gerd Muhr, a.a.O., S. 2.
24 Vgl. Friedhelm Farthmann: GRUNDZÜGE DER NEUEN BETRIEBSVERFASSUNG in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1/72, S. 4 ff.

Es wäre allerdings verkehrt, aus dieser Übereinstimmung in einem, wenn auch nicht unwichtigen Einzelerfolg eine Harmonie zwischen SPD und Gewerkschaften konstruieren zu wollen. Nicht von ungefähr hatte der DGB-Vorsitzende Vetter schon auf dem o.a. Gewerkschaftskongreß des DGB im Mai 1971 darauf hingewiesen, daß „kritische Distanz" zu den politischen Parteien not tue, seit sich diese zu „Volksparteien gewandelt" hätten. Vetter äußerte danach: „Arbeiterparteien alten Stils gibt es nicht mehr. Damit verstärkt sich für die Gewerkschaften die Aufgabe, mehr noch als bisher als Zusammenschluß der Arbeitnehmerschaft Ziele zu entwickeln und zu verfolgen." (25) Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, gaben sich die DGB-Gewerkschaften auf ihrem 9. ordentlichen Bundeskongreß vom 25. bis 30.6.1072 in Berlin ein neues Aktionsprogramm.

Das Aktionsprogramm des DGB, verabschiedet auf dem Bundeskongreß vom 25. bis 30.6.1972 in Berlin

Wie H.O. Vetter in seinen Erläuterungen zum Inhalt des Aktionsprogramms erklärte, läßt es sich in zwei Schwerpunkte unterteilen. Der eine wird durch die „Forderungen nach gesellschaftlichen Strukturveränderungen" und der andere durch die „Forderung nach Verbesserung der Lebensqualität" gebildet. (26) Bei den „Forderungen nach gesellschaftlichen Strukturveränderungen" stand neben den Bereichen Vermögensbildung und „gesicherte Arbeitsplätze" die Mitbestimmungsfrage an zentraler Stelle. Nach dem Willen des DGB soll die Mitbestimmung auf den Ebenen des Betriebes, der Unternehmen und der Gesamtwirtschaft ausgebaut bzw. gesichert werden. (27)

Ergänzt und vertieft wurde die diesbezügliche Forderung des DGB in einem mit nur einer Gegenstimme angenommenen Antrag der IG Metall zur Mitbestimmung. Hierzu hieß es u.a.:

> „Der 9. Ordentliche Bundeskongreß des DGB erneuert die Forderung der Arbeitnehmer an die Gesetzgeber und Regierungen in Bund und Ländern, an die politischen Parteien ..., die Arbeit an den inneren Reformen zu intensivieren und unsere Gesellschaft zur sozialen Demokratie fortzuentwickeln. Entscheidender Bestandteil solcher Reformen muß die umfassende Verwirklichung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in allen Bereichen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens sein ...
> Eine wirksame betriebliche Mitbestimmung setzt ... gleichberechtigte Kontroll- und Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften in den Unternehmens- und Konzernorganen voraus. Der 9. Ordentliche Bundeskongreß des DGB appelliert deshalb an die Bundestagsfraktion und insbesondere an alle gewerkschaftlich organisierten Abgeordneten des Deutschen Bundestages, sich eindeutig für die gewerkschaftliche Forderung nach Einführung der qualifizierten Mitbestimmung in allen Großunternehmen und Konzernen einzusetzen. Er bekräftigt die Entschlossenheit des DGB, dieser Forderung mit allen dafür geeigneten Mitteln Nachdruck zu verleihen."

Der DGB leistete in seinem Aktionsprogramm keine gesellschaftspolitische Analyse, da diese, wie der Sprecher der Antragskommission begründete, einem zukünftigen Grundsatzprogramm „vorbehalten" sein sollte. (28) Die Gewerkschaften beschränkte sich deshalb in den beiden oben genannten Schwerpunktbereichen auf Reformforderungen, die den aktuellen

25 Heinz Oskar Vetter, Rede auf dem 3. a.o. Kongreß zur Gewerkschafts- und Satzungsreform, in: G. Leminsky und B. Otto, a.a.O., S. 72.
26 Protokoll des 9. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB vom 25. bis 30.6.1972 in Berlin. Hrg. v. Deutschen Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Düsseldorf, o.J. S. 179.
27 Vgl. Aktionsprogramm des DGB aus dem Jahre 1972, Leminsky/Otto, a.a.O., S. 63 ff.
28 Protokoll des 9. Ord. DGB-Kongresses, a.a.O., S. 178.

tagespolitischen Auseinandersetzungen entsprachen. Immerhin wurde neben dem Aktionsprogramm unter anderem ein Antrag des Landesbezirks Rheinland-Pfalz angenommen, der den DGB-Vorstand aufforderte, „verstärkte Bemühungen einzuleiten, um die Forderung des DGB-Grundsatzprogramms nach Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmen zu verwirklichen." (29)

In einer Stellungnahme zum Aktionsprogramm des DGB bemerkte dessen Vorsitzender Vetter, daß dieses Programm „Zielsetzungen formuliere, die sehr konsequent in eine Richtung gehen, die man auch mit einer verbesserten oder neuen Wirtschaftsordnung" gleichsetzen könnte.

> „Ich bin überzeugt, wenn die qualifizierte Mitbestimmung in der von uns vorgeschlagenen Form in der Wirtschaft durchgeführt und dazu die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen in wirksamer Form eingetreten ist, und wenn wir dazu noch im Rahmen einer Bildungsreform unsere Arbeitnehmer und die Heranwachsenden fähig gemacht haben, mit diesen beiden Instrumenten zu arbeiten, so daß sie ihnen keine fremden Dinge bleiben, dann sind meines Erachtens die Grundlagen für eine Wirtschaftsordnung geschaffen, die auf keinen Fall mit dem Kapitalismus alter Art vergleichbar erscheint." (30)

Der DGB hatte also in diesem Aktionsprogramm die Ziele entwickelt, die ihn als eigenständigen Zusammenschluß der Arbeiter und Angestellten erkennen ließen. Er verließ damit aber nicht die programmatische Ebene des Düsseldorfer Grundsatzprogramms von 1963, das in grundsätzlicher Übereinstimmung zum Godesberger Programm der SPD von 1959 entstanden war. Somit war auch weiterhin die Möglichkeit gegeben, in der SPD den eigentlichen Bündnispartner unter den politischen Parteien zu sehen, der ermöglichte, auf die parlamentarischen Entscheidungen einzuwirken. Da die Gewerkschaften ihrem Anspruch als Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten gerecht zu werden trachteten, war es für sie wichtig, welchen Stellenwert die SPD in ihren Zielsetzungen den Interessen der Arbeiter einräumte. Aus diesem Grunde waren die Worte, die der stellvertretende SPD-Vorsitzende Helmut Schmidt auf dem Berliner DGB-Kongreß an die dortigen Delegierten richtete, von Bedeutung:

> „Ich habe in den letzten Jahren kaum je eine ... Rede gehalten, ohne den Hinweis auf die gemeinsame Wurzel und keine Rede ohne den Appell an das Bewußtsein gemeinsamer Ziele von Gewerkschaften und Sozialdemokraten. Für meine Partei, für mich selbst, folgt aus solchem Appell die Notwendigkeit zur klaren Ausformung der Politik, die eben weit überwiegend an den Interessen, an den Sorgen und an den Problemen der Arbeiter und Angestellten, an dem Problem der breiten Masse unserer Gesellschaft orientiert sein muß, und die selbst in ihrer Sprache diesen Interessen und diesen Problemen entsprechen muß." (31)

Demnach wird die SPD als die Partei gesehen, „die eben nicht nur einen kleinen Arbeitnehmerflügel an ihrer Flanke wohlwollend duldet, sondern die selber der große umfassende Arbeitnehmerflügel in der deutschen Politik ist." Einen konkreten Ansatzpunkt zur Interessenvertretung der Arbeitnehmer sieht der stellvertretende SPD-Parteivorsitzende in der Einführung der Paritätischen Mitbestimmung, denn die können die Gewerkschaften „nur von der Sozialdemokratie erwarten." (32)

---

29 Protokoll des 9. Ord. DGB-Kongresses, a.a.O., S. 71
30 Heinz Oskar Vetter: MITBESTIMMUNG – VERMÖGENSPOLITIK – BILDUNGSPOLITIK, in: Neue Gesellschaft, 8/72, S. 582.
31 Protokoll des 9. Ord. DGB-Kongresses, a.a.O., S. 23
32 Edb.

Der Wahlparteitag der SPD vom 12. und 13.10.1972 in Dortmund

Nachdem durch den Mehrheitsverlust der die Regierungskoalition stützenden Fraktionen von SPD und FDP im Bundestag Neuwahlen notwendig geworden waren, wurden die oppositionellen Parteien CDU und CSU im Wahlkampf durch aufwendige Spenden aus Industrie und Wirtschaft unterstützt. In Reden, Erklärungen und Anzeigenserien nahmen die CDU/CSU und die hinter ihnen stehenden Kreise vor allem die SPD und die DGB-Gewerkschaften unter schweren Beschuß.

So entwickelte es sich zwangsläufig, daß SPD und Gewerkschaften im Bundestagswahlkampf sehr nahe zusammenrückten. Zwar veröffentlichte der DGB im Wahlkampf die acht „Prüfsteine", mit deren inhaltlichen Aussagen – an der Spitze standen Mitbestimmung, Vermögensbildung und Bildungspolitik – er alle politischen Parteien, die sich zur Wahl stellten, konfrontierte. Doch nur die SPD und DKP ließen erkennen, daß sie mit den Zielen der Gewerkschaften übereinstimmten. Dementsprechend war in der DGB-Zeitung „Welt der Arbeit" zu lesen: „Durch das Schreiben Willy Brandt zieht sich wie ein roter Faden eine den Gewerkschaften geistesverwandte Auffassung von Staat und Gesellschaft." (33)

Darüberhinaus offenbarte sich bei vielen Wahlreden von Sozialdemokraten und Gewerkschaftern eine weitgehende Identität in politischen Zielsetzungen. So äußerte z.B. der DGB-Vorsitzende Vetter auf dem Dortmunder Parteitag der SPD:

> „Die deutschen Gewerkschaften wissen nur zu gut, daß alle Bemühungen um gesellschaftliche Reformen sinnlos werden, wenn es uns nicht gelingt, den Frieden zu wahren und sicherer zu machen." Welche Partei bzw. welcher Parteivorsitzende solch eine Politik garantieren könnte, darüber ließ Vetter im letzten Satz seines Beitrags keinen Zweifel: „Die Friedenspolitik Willy Brandts muß weitergeführt werden – für die Arbeitnehmerschaft, für unser Volk ... Es gibt keine Alternative dazu !" (34)

Ausgehend vom Wahlprogrammentwurf, der nachher von den Delegierten mit unwesentlichen Änderungen angenommen wurde und in dem sich die SPD als sozialreformerische Partei, die sich ausdrücklich zur Marktwirtschaft bekennt, zu erkennen gab, meldet Fritz Opel aus Hessen-Süd, gerade auch in seiner Eigenschaft als IG-Metall-Funktionär, schwerwiegende Kritik an. Da die SPD unter dem Anspruch, vor allem die Wähler aus der Arbeiterschaft anzusprechen, in den Wahlkampf gezogen sei, müßten im Wahlprogramm andere Prioritäten gesetzt werden, besonders im Hinblick auf die Steuerreform und die Mitbestimmung, die erst ziemlich zuletzt im Programmentwurf auftauchten. In diesem Zusammenhang hätte man sich am Aktionsprogramm des DGB orientieren sollen. Außerdem kritisiert Opel das „wiederholte Bekenntnis zur Marktwirtschaft", denn „wer ... Reformen will und propagiert, sollte sich auch vor leeren Bekenntnissen zu einer wirtschaftlichen Ordnung hüten, die immer wieder diese sozialen Ungerechtigkeiten produziert hat und die wir ja gerade verändern wollen." (41) Die SPD hat auf diesem Parteitag kurz vor den Bundestagswahlen besonders ihren Anspruch auf die politische Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten erhoben, auch wenn sich das ein gewisser, allerdings kleiner Delegiertenkreis konsequenter vorgestellt hätte.

---

33 Welt der Arbeit, Nr. 40/72.
34 Heinz Oskar Vetter, Rede auf dem a.o. Parteitag der SPD 1972 in Dortmund, in: Protokoll des Parteitags, S. 96.
35 - 40 entfallen
41 Fritz Opel, Diskussionsbeitrag zur Debatte über den Entwurf eines Wahlprogramms der SPD, a.a.O., S. 142/43.

Die Situation nach den Bundestagswahlen

Das Ergebnis der Bundestagswahlen vom 19. November 1972 erbrachte einen erheblichen Stimmenzuwachs für die SPD – sie wurde erstmals seit 1949 stärkste Fraktion im Bundestag – und die FDP, so daß die sozial-liberale Koalition auf gefestigter Grundlage weitergeführt werden konnte. Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Bundestagsabgeordneten stieg 53,4 Prozent im 7. Deutschen Bundestag. Daraus folgert Kurt Hirche in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften", daß die „Chancen für fortschrittliche Reformen in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft" so groß wie nie zuvor seien. (42)

Aus den Stellungnahmen von Gewerkschaftsseite zum Ergebnis der Bundestagswahl war Befriedigung herauszulesen. Es wurde aber auch deutlich, daß man an die weitere Arbeit der Koalition, im besonderen an die des führenden Koalitionspartners, die SPD, Erwartungen knüpfte, denn gerade die SPD hatte ja im Wahlkampf um die Stimmen der „Arbeitnehmer" geworben und damit auch, wie das Wahlergebnis bewies, Erfolg gehabt. H.O. Vetter schrieb in der „Welt der Arbeit":

> „Wir wissen, daß Willy Brandt nicht der Kanzler der Gewerkschaften ist. Das anerkennen die Gewerkschaften ebenso wie jede andere Gruppe der Gesellschaft. Doch wir sind diesem Mann verbunden in dem gemeinsamen Bestreben, den demokratischen und sozialen Rechtsstaat zu verwirklichen und die Qualität unseres Lebens zu verbessern. Deshalb sind wir bereit zu weiterem Miteinander und auch zu fairen Kompromissen im Interesse der Menschen, die wir vertreten." (43)

Der ÖTV-Vorsitzende Heinz Kluncker gratulierte in einem Telegramm vom 20.11.1972 Bundeskanzler Brandt zu dem überwältigenden Wahlsieg und erklärte:

> „Sie werden die Gewerkschaft ÖTV auch künftig auf Ihrer Seite finden, wenn es darum geht, ... den gesellschaftlichen Fortschritt voranzutreiben." (44)

In weiteren Stellungnahmen von anderen Gewerkschaftern war zum Beispiel zu lesen: „Als Gewerkschafter begrüße ich den Wahlausgang sehr, " so der Landesjugendsekretär des DGB-Hessen Dieter Hooge (45), oder: „Das gewerkschaftliche Engagement für Willy Brandt und die SPD hat der parteipolitischen Unabhängigkeit durchaus nicht geschadet. Das Verhältnis der Gewerkschaften zur neuen Regierungsmehrheit des Bundestages wird von einer guten, aber kritischen Zusammenarbeit geprägt sein". Mit diesen Worten kommentierte der Bezirksvorsitzende der ÖTV Hessen, Heinz Wolf das Verhältnis der Gewerkschaften zur SPD und zur neuen Bundesregierung. (46)

Der DGB äußerte in seinem Nachrichtendienst schließlich:

> „Die Arbeitnehmerschaft und ihre Gewerkschaften erwarten nunmehr vom neuen Bundestag und der Bundesregierung die Fortsetzung der notwendigen gesellschaftspolitischen Reformen, die Sicherung der Arbeitsplätze ... sowie mehr Demokratie und Mitbestimmung in allen Bereichen." (47)

---

42 Kurt Hirche: GEWERKSCHAFTER IM 7. DEUTSCHEN BUNDESTAG, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 2/73, S. 90.
43 Heinz Oskar Vetter, Welt der Arbeit, Nr. 47 vom 24.11.1972, S. 1.
44 Heinz Kluncker, Telegramm an Willy Brandt nach dessen Wahl zum Bundeskanzler, in: Gewerkschaftsspiegel Nr. 22/72, S. 32.
45 Dieter Hooge: STELLUNGNAHME ZUM ERGEBNIS DER BUNDESTAGSWAHL VOM NOVEMBER 1972, in: Gewerkschaftsspiegel Nr. 22/72, S. 32.
46 Heinz Wolf: STELLUNGNAHME ZUM ERGEBNIS DER BUNDESTAGSWAHLEN VOM NOVEMBER 1972, in: Gewerkschaftsspiegel, Nr. 22/72, S. 32.
47 Vgl. DGB-Nachrichtendienst, Nr. 357 vom 20.11.1972.

Innerhalb der SPD waren die Jungsozialisten diejenigen, die in einer Erklärung zum Wahlsieg der SPD am deutlichsten die Arbeiterschaft als die entscheidende Wählergruppe der SPD herausstellten und entsprechende Konsequenzen forderten. So werteten sie den sozialdemokratischen Wahlsieg als „Aufforderung der SPD-Wähler an die Partei, konsequenter als bisher die Interessen der Arbeitnehmer zu verfolgen." Vorrangige Ziele der künftigen Regierungsarbeit müßten deshalb die „Verwirklichung der Boden- und Steuerreform, der Paritätischen Mitbestimmung und der Bildungsreform " sein. (48)

Es ist festzuhalten, daß aus den Reihen der Gewerkschaften und der SPD Forderungen an die künftige Regierung unter Führung der Sozialdemokraten gestellt wurden, die den Versprechungen und Vorhaben der SPD während des Wahlkampfes entsprachen. Deswegen war es für diese schockierend, daß der Sprecher des SPD-Vorstandes, Jochen Schulz im sozialdemokratischen Pressedienst vom 28.11.1972 diesen Forderungen entgegentrat, indem er schrieb:

> „Weder der Vorsitzende der GEW, noch der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Jungsozialisten in der SPD, weder der Vorsitzende der ÖTV – noch sonst irgend jemand ... haben ein Recht auf lautstarke Forderungen an diesen Staat und an uns alle ... Wer also Mandate des Wahlergebnisses vom 19. November für sich oder eine Gruppe in egoistischer Weise beansprucht, muß bereits heute vor seiner Handlungsweise gewarnt werden, um ihn vor Enttäuschungen zu bewahren. Die Entscheidungen der neuen Bundesregierung werden ohne Rücksicht auf Einzel-, Gruppen- oder Standesinteressen getroffen werden, (sondern) für das Volk insgesamt." (49)

Zwar bedauerte Helmut Schmidt in einem Gespräch mit dem ÖTV-Vorsitzenden Heinz Kluncker ein paar Tage später, „daß sich der SPD-Vorstandssprecher Schulz ‚im Ton vergriffen' und ‚sachlich unbegründete Vorwürfe gegen Kluncker erhoben' habe" (50), aber die Vorwürfe gegen die anderen, von Schulz direkt angegriffenen Personen sowie die Gewerkschaftsmitglieder, die sich angegriffen fühlen konnten, weil sie als Vertreter von Arbeiterinteressen natürlich auch „Gruppen - und Standesinteressen" gegenüber der neuen Bundesregierung und speziell der SPD erheben mußten, wurden nicht bedauert oder zurückgewiesen. Lediglich der SPD-Bundestagsabgeordnete Karl-Fred Zander kritisierte Schulz scharf, als er feststellte, daß die SPD „nicht über allen Gruppeninteressen schwebe, sondern vielmehr die Interessen der Abhängigen gegenüber den Bevorzugten zu vertreten habe und (daß sie) nicht gewählt wurde, weil sie über den sozialen Spannungen stehe, sondern vielmehr diese aufgreife und in zäher politischer Kleinarbeit zu lösen versuche."

In der Regierungserklärung des zweiten Kabinetts Brandt/Scheel, am 18. Januar 1973 vor dem Bundestag abgegeben, kündigte Bundeskanzler Brandt an, daß die Bundesregierung einen Vorschlag zur Vermögensbildung ausarbeiten werde, „durch den breitere Schichten der Bevölkerung am Zuwachs des Produktivvermögens der Großunternehmen beteiligt werden" sollten, und daß sie „die in der vergangenen Legislaturperiode begonnene Arbeit an der Steuerreform ... nach den Grundsätzen der sozialen Gerechtigkeit und der Vereinfachung des Steuersystems zügig" fortsetzen werde. (51)

---

48 Vgl. Frankfurter Rundschau vom 21.11.1972.
49 Jochen Schulz: AUF DEM TEPPICH BLEIBEN, in Sozialdemokratischer Pressedienst vom 28.11.1972.
50 Vgl. „Schmidt tadelt SPD-Sprecher", Meldung im Gewerkschaftsspiegel Nr. 23/24 vom 15.12.1972, S. 17.
51 Bundeskanzler Brandt, Regierungserklärung des zweiten Kabinetts Brandt/Scheel vom 18.1.1973, hrsg. vom Presse-und Informationsdienst der Bundesregierung, S.25.

Die Bildungsreform, innerhalb der „die Chancengleichheit ... für die berufliche Bildung den gleichen Rang (verlange) , wie ihn andere Bildungsbereiche haben", stehe, so Brandt, wie in der Regierungserklärung vom Oktober 1969 an der „Spitze der notwendigen Reformen", und „den Ausbau der Mitbestimmung (sehe man) als eine (der) Hauptaufgaben" an. Zur Erweiterung der Mitbestimmung erklärte Brandt:

> „Mitbestimmung gehört zur Substanz des Demokratisierungsprozesses unserer Gesellschaft. In ihr erkennen wir die geschichtliche Voraussetzung für jene Reformen, die in ihrer Summe den freiheitlichen Sozialstaat möglich machen ... Wir werden das Unternehmensrecht im Sinne der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in dieser Legislaturperiode weiterentwickeln. Jedermann weiß, daß es zwischen den Regierungsparteien unterschiedliche Auffassungen gibt; aber genauso, wie wir uns beim Betriebsverfassungsgesetz verständigt haben, werden wir auch hier eine gemeinsame Lösung finden. Dabei gehen wir aus vom Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit von Arbeitnehmern und Anteilseignern." (52)

In der Regierungserklärung waren die Reformbereiche berücksichtigt worden, die die Gewerkschaften vor den Wahlen an die Spitze ihres Forderungskatalogs an die Parteien gestellt hatten. Inwieweit allerdings die Regierung ihre Vorhaben im Sinne der weitgehend identischen Vorstellungen von SPD und Gewerkschaften verwirklichen konnte, das soll am Beispiel des Mitbestimmungsentwurfs der Sozialliberalen Koalition untersucht werden. Die Diskussion auf dem Parteitag der SPD 1973 in Hannover und die Neugründung einer Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD lassen eine zunehmende Diskrepanz zwischen politischem Anspruch und Realität der Regierungspolitik erkennen.

Der Parteitag der SPD vom 10. bis 14. April 1973 in Hannover

In seinem Grußwort an die Parteitagsdelegierten bemerkte H.O. Vetter:

> „Viele Millionen von Arbeitnehmern, mehr als jemals zuvor, haben am 19. November des vergangenen Jahres der SPD ihr Vertrauen geschenkt. Sie haben das in der sicheren Erwartung getan, daß diese Partei die Kraft und die Fähigkeit besitzt, die drängenden Probleme unserer Gesellschaft zu lösen, und zwar dadurch zu lösen, daß sie in der Regierungsverantwortung nun die notwendigen Reformen anpackt, um diese Gesellschaft sozialer, gerechter und für die große Mehrheit unserer Bürger auch freier zu gestalten. Das Vertrauen der Arbeitnehmer in die SPD gilt ihrem Willen, ihrem Mut und ihrer Kraft zur Veränderung von einseitigen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen in Wirtschaft und Gesellschaft. Hieraus ergibt sich eine unabweisbare Verpflichtung gerade für diesen Parteitag." (53)

Als wichtigsten konkreten Ansatzpunkt zur Verwirklichung der notwendigen Reformen betrachtete Vetter „die Ausweitung der Paritätischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften". In dieser Frage sähen sich die Gewerkschaften „mit der SPD einig, auch wenn es da den einen oder anderen sozialdemokratischen Politiker geben sollte, der die Aufweichung von Grundbedingungen der Mitbestimmung mit Realpolitik verwechselt." Als die Aufweichung einer Grundbedingung, die für die Gewerkschaften nicht akzeptabel sei, bezeichnete Vetter die „Sondervertretung der leitenden Angestellten" innerhalb einer reformierten Mitbestimmungsordnung. (54) Das Vertrauen, das der DGB-Vorsitzende in

52 Ebd., S. 47
53 Heinz Oskar Vetter, Grußworte an die Parteitagsdelegierten in: Protokoll des SPD-Parteitags vom 10. bis 14.4.1973 in Hannover, Band 1, S. 31/32.
54 Ebd., S. 33.

die SPD im Hinblick auf die Vertretung von Arbeiterinteressen setzte, schien berechtigt, wenn man z.B. die Aussagen des im Juni 1972 veröffentlichten Entwurfs eines Orientierungsrahmens '85 zur Mitbestimmungsfrage sowie vor allem die auf dem hannoverschen Parteitag zu diesem Problembereich des Entwurfs gestellten Änderungsanträge als Maßstab nimmt. Im Entwurf des Orientierungsrahmens '85 hieß es:

> „Mitbestimmung will erreichen, daß überall dort, wo über andere Menschen Herrschaft ausgeübt wird, die davon Betroffenen an der Ausübung und Kontrolle dieser Herrschaft soweit wie möglich beteiligt werden. Dieses Prinzip gilt vor allem für das Arbeitsleben ... Die Arbeitnehmer (werden) gleichberechtigt neben den Kapitaleignern an der Legitimation und Kontrolle der Unternehmensleitungen beteiligt." (55)

Zu dieser Textziffer des Entwurfs über die Mitbestimmung gab es eine Fülle von Änderungsanträgen. So ging der Unterbezirk Diepholz/Hoya in seinem Antrag über den der Kommission hinaus, denn darin wurde gefordert:

> „Mitbestimmung will erreichen, daß überall dort, wo über andere Menschen Herrschaft ausgeübt wird, die davon Betroffenen an der Ausübung und Kontrolle dieser Herrschaft gleichberechtigt (und nicht, wie in Tz 228 des Entwurfs „soweit wie möglich") beteiligt werden." (56)

Ebenso wie der UB Diepholz/Hoya für die volle gleichberechtigte Mitbestimmung in allen gesellschaftlichen Bereichen eintrat, erhob der Orstverein Landsberg diese Forderung für den speziellen Bereich der Unternehmen:

> „Die SPD betrachtet die Forderungen nach der Paritätischen Mitbestimmung nach den Vorschlägen des DGB als einen ersten Schritt auf dem Wege zur Selbstbestimmung der Arbeiter. Deshalb betrachtet die SPD die Regeln der Montan-Mitbestimmung in der BRD als Modell für die Mitbestimmung auf Unternehmensebene." (57)

Diese beiden Änderungsanträge, die stellvertretend für einige andere mit der gleichen Tendenz genannt seien, nehmen die Forderungen der Gewerkschaften auf, während bei den Formulierungen der vom Parteivorstand eingesetzten Kommission eine Hintertür für mögliche Kompromisse auf Regierungsebene offengelassen wurde.

Ähnliche Unterschiede lassen sich bei den weiteren Aussagen der Kommission im Vergleich zu einigen dazugehörenden Änderungsanträgen der verschiedenen regionalen und lokalen Parteiorganisationen feststellen. (58)

Des weiteren muß hier noch erwähnt werden, daß auf dem hannoverschen Parteitag diverse Änderungsanträge zum Mitbestimmungskomplex des Entwurfs gestellt wurden, in denen die Einführung der Paritätischen Mitbestimmung als Zwischenschritt im Hinblick auf eine Wirtschaftsordnung angesehen wurde, in der die „Produktion durch die Produzenten" bestimmt wird (59), oder als Zwischenstufe auf dem Wege von der Fremdbestimmung der Arbeitnehmer zu ihrer Selbstbestimmung. (60) Es läßt sich also feststellen, daß es das er-

55 ENTWURF EINES ÖKONOMISCH-POLITISCHEN ORIENTIERUNGSRAHMENS FÜR DIE JAHRE 1973 BIS 1985. Hrg. v. Parteivorstand der SPD, Bonn 1872, S.72.
56 UB Diepholz/Hoya, Änderungsantrag OR 19 zur Mitbestimmung in: Orientierungsrahmen '85, Anträge zum Parteitag 1973, S. 215.
57 Ortsverein Landsberg, Änderungsantrag OR 228 zur Mitbestimmung, a.a.O., S. 220.
58 Vgl. Tz 229 bis 238 des Entwurfs und die jeweiligen Änderungsanträge, a.a.O., S. 220 bis 227.
59 Vgl. Änderungsanträge OR 19 und OR 63 (UB Bremen-Nord), a.a.O., S. 215/16.
60 Vgl. UB Bremen, Änderungsantrag 195, a.a.O., S. 218/19.

klärte Ziel der Sozialdemokraten auf dem hannoverschen Parteitag war, gemeinsam mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung unter dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit zu verwirklichen.

Die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA) im Oktober 1973 in Duisburg

Auf der Bundeskonferenz, mit der sich die AfA als Arbeitsgemeinschaft in der SPD auf Bundesebene konstituierte, setzten sich die Auseinandersetzungen innerhalb der SPD um eine konsequente Verwirklichung der Paritätischen Mitbestimmung fort. Zwei von den Delegierten der Konferenz hierzu angenommene Anträge sollen exemplarisch erwähnt werden. In dem einen, der zur Weiterleitung an die Bundestagsfraktionen an den Parteivorstand überwiesen wurde, lehnte die Bundesarbeitnehmerkonferenz eine Mitbestimmungsregelung ab, die folgende Grundsätze nicht beinhaltet:

> „1. Kapital und Arbeit müssen paritätisch vertreten sein ...
> 2. Jegliche gesetzlich garantierte Sondervertretung für eine Gruppe wie der leitenden Angestellten ist strikt abzulehnen ...
> 3. An die Seite der innerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gehören zu gleichen Teilen von den Gewerkschaften entsandte außerbetriebliche Arbeitnehmervertreter ..." (61)
>
> „Kompromisse in diesen drei Kernpunkten würden die Arbeitnehmer vor den Kopf stoßen. Die Arbeitnehmerkonferenz hat daher keinerlei Verständnis für Äußerungen führender sozialdemokratischer Politiker in der Öffentlichkeit, nach denen bestimmte Kompromisse anzustreben seien. Wir erwarten in dieser Hinsicht Zurückhaltung und tatkräftigen Einsatz für das DGB-Mitbestimmungsmodell." (62)

Im zweiten Antrag erhob die Mehrheit der Delegierten der Konferenz die gleiche Forderung, allerdings fügte sie hinzu:

> „Wie das Verhalten der Unternehmerverbände, der CDU/CSU und der FDP deutlich zeigt, ist die Durchsetzung unserer Mitbestimmungsforderungen eine Kampfaufgabe für die demokratische Arbeiterbewegung ... Der Bundesvorstand der AfA wird beauftragt, in den nächsten Monaten massive Aktionen, insbesondere Kundgebungen und Demonstrationen für die Durchsetzung der gewerkschaftlichen und sozialdemokratischen Mitbestimmungsforderungen zu organisieren. Hierbei ist eine Zusammenarbeit insbesondere mit den DGB-Gewerkschaften anzustreben." (63)

Dieser Antrag wurde erst nach einer Kampfabstimmung von der Bundeskonferenz angenommen, weil sich vor allem die SPD-Regierungsvertreter gegen ihn aussprachen. (64) In ähnlicher Weise wie sich in diesen Auseinandersetzungen um die Mitbestimmungsfrage die differenzierten Positionen innerhalb der SPD im Hinblick auf eine mehr oder weniger konsequente Vertretung von Arbeiterinteressen dokumentierten, zeigten sich auch unterschiedliche Standpunkte bei den Sozialdemokraten in Bezug auf die Einrichtung einer eigenständigen Organisation für Arbeitnehmerfragen in der SPD.

---

61 Bundeskonferenz der AfA, angenommener Antrag zur Paritätischen Mitbestimmung, in: Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen vom 19.-21. Oktober 1973 in Duisburg. Angenommene Anträge und Entschließungen, als Broschüre herausgegeben vom Vorstand der SPD, S. 36.
62 Edb., S. 36.
63 Bundeskonferenz der AfA, angenommener Antrag zur Paritätischen Mitbestimmung, a.a.O., S. 39.
64 Vgl. Frankfurter Rundschau vom 22.10.1973.

So hatte z.B. der Bayerische Juso Landesvorsitzende K.U. Spiegel schon auf der Erlanger Bundeskonferenz der Jungsozialisten im Juni 1973 geäußert, daß die AfA als eigenständige Organisation überflüssig sei, denn schließlich verstehe sich die SPD insgesamt als politischer Anwalt der Arbeitnehmer. (65)

Die AfA legitimierte ihre Einrichtung allerdings in einer Entschließung zum „Auftrag und Selbstverständnis" ihrer Organisation, indem sie erklärte, daß sie davon ausgehe,

> „daß die Partei als Ganzes die politische Repräsentanz und die politische Hoffnung der Arbeitnehmerschaft heute und in Zukunft (sei). Die Arbeitsgemeinschaft unterstütz(e) die Partei bei ihrem politischen Auftrag, Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen und schaffe Voraussetzungen, Forderungen und Erfahrungen der Arbeitnehmer in den Meinungs- und Willensbildungsprozeß der Gesamtpartei stärker einzubeziehen." (66)

In einer weiteren Entschließung, die ihr „Verhältnis zu Gewerkschaften und Betriebsräten" beinhaltet, weist die Bundeskonferenz der AfA auf die „enge Verbindung zwischen Sozialdemokratie und Gewerkschaften" hin. In diesem Zusammenhang stellt sie fest, „um Arbeitnehmerinteressen erfolgreich durchzusetzen, bedarf es deshalb der Partnerschaft zwischen Gewerkschaften und SPD." (67) Analog zu den zitierten Entschließungen der AfA erklärte der Bundeskanzler und Parteivorsitzende Willy Brandt vor den dort versammelten Delegierten, daß „die Arbeitnehmer ... wie eh und je die Basis der deutschen Sozialdemokratie" (68) bildeten und daß das Verhältnis zwischen seiner Partei und den Gewerkschaften durch den gemeinsamen Auftrag geprägt sei, „das Leben der arbeitenden Bürger in unserem Volk menschlicher zu machen." (69) Doch konnte er im Hinblick auf die Erweiterung der Mitbestimmung nur feststellen: „ ... (es) bleibt noch viel zu tun, bis die Arbeitnehmer sagen können, die volle und ungeteilte Selbst- und Mitbestimmung werden in einer wirtschaftlichen Demokratie auch ihnen zuteil."

Der DGB-Vorsitzende Vetter, der auf der gleichen Konferenz Grußworte an die Delegierten richtete, betonte ebenso wie Brandt die Gemeinsamkeiten von SPD und Gewerkschaften, als er sagte: „Ich kann mir nicht vorstellen, daß heute in diesem Saale auch nur einer der Delegierten nicht zugleich Mitglied der SPD und der Gewerkschaften ist." (70) Doch im Unterschied zu Brandt konkretisierte er unmißverständlich die Ausgestaltung einer Mitbestimmungsregelung, wenn sie den Forderungen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften gerecht werden solle. Von den Kernforderungen der Gewerkschaften (71) dürfe auch in den Koalitionsverhandlungen zwischen SPD und FDP nicht abgegangen werden. Ob die SPD als Regierungspartei allerdings in der Lage war, die Zielsetzungen des eigenen und des gewerkschaftlichen Programms in den Verhandlungen mit dem Koalitionspartner über die gesetzliche Verankerung der Paritätischen Mitbestimmung konsequent durchzusetzen, sollte sich bald als zweifelhaft erweisen.

---

65 Vgl. Süddeutsche Zeitung vom 25.6.1973, S. 13.
66 Bundeskonferenz der AfA, Entschließung zum Auftrag und Selbstverständnis der AfA, in: Bundeskonferenz der AfA vom 19. bis 21.10.1973 in Duisburg, Soziale Demokratie verwirklichen. Herausgegeben vom Vorstand der SPD, S. 130.
67 Ebd., S. 133.
68 Willy Brandt, Referat auf der Bundeskonferenz der AfA, a.a.O., S. 24.
69 Ebd., S. 29
70 Heinzs Oskar Vetter, Grußworte an die Bundeskonferenz der AfA, a.a.O., S. 11.
71 Die Kernforderungen waren: Parität im Aufsichtsrat, von den Gewerkschaften entsandte Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat, keine eigenständige Vertretung der sogenannten leitenden Angestellten.

Der Gesetzentwurf der sozialliberalen Bundesregierung über die Mitbestimmung in Großunternehmen vom 20.2.1974.

Der Koalitionskompromiß der sozialliberalen Bundesregierung über die Mitbestimmung in Großunternehmen wurde vom sozialdemokratischen Bundesminister W. Arendt als ein „Erfolg der Koalition" und als ein „entscheidender Durchbruch des Mitbestimmungsgedankens" gewürdigt (72), während der DGB-Bundesausschuß in einer Stellungnahme zum Mitbestimmungskompromiß eine kritische Haltung an den Tag legte:

> „Einzelne Bestimmungen des Entwurfs bieten Ansätze für eine Neuordnung der Unternehmerverfassung: Der Koalitionskompromiß bleibt jedoch in entscheidenden Punkten hinter den gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen zurück." (73)

Die Bundesregierung erhob mit ihrem Gesetzentwurf den Anspruch, „die gleichberechtigte und gleichgewichtige Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Großunternehmen" verwirklichen zu können (74), denn in dem Gesetzentwurf war vorgesehen, daß „die Aufsichtsräte der mitbestimmten Unternehmen ... sich aus der gleichen Zahl von Mitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen(setzen)" sollten.

Bei Unternehmen mit mehr als 20 000 Arbeitnehmern sollte der Aufsichtsrat aus 20 Mitgliedern bestehen, und zwar jeweils aus 10 Mitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer. Bei der Zusammensetzung der Mitglieder der „Arbeitnehmer" war die Bundesregierung in ihrem Entwurf jedoch von den Vorstellungen der SPD und des DGB zu diesem Komplex abgegangen. Denn nach der Regelung des Entwurfs sollten zu den sieben Arbeitnehmervertretern aus dem Unternehmen nur drei Vertreter der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften hinzukommen, während die SPD und die Gewerkschaften in ihren Forderungen zur Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite davon ausgegangen waren, daß sich „unter den Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat ... zu gleichen Anteilen Personen, die im Unternehmen beschäftigt sind und Personen, die im Unternehmen nicht beschäftigt sind, befinden " müssen (75). Die außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter sollten „von den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen nach Beratung mit den Betriebsräten benannt (bzw.) vorgeschlagen" werden. (76)

Der eigentliche Streitpunkt des Regierungsentwurfs war jedoch die Regelung, daß sich unter den sieben Arbeitnehmermitgliedern aus dem Unternehmen mindestens ein sogenannter leitender Angestellter befinden müsse. Die Vertretung dieser Sondergruppe auf der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrates war in den Vorstellungen von SPD und DGB nicht vorgesehen, sie stand diesen sogar diametral entgegen.

In der Stellungnahme des DGB-Bundesausschusses übte man deshalb an den dargestellten Regelungen des Koalitionskompromisses grundlegende Kritik:

72 Walter Arendt: DIE MITBESTIMMUNGSKONZEPTION DER BUNDESREGIERUNG – DURCHBRUCH UND CHANCE, in: Neue Gesellschaft, 4/74, S. 286.
73 Stellungnahme des DGB-Bundesausschusses zum Mitbestimmungskompromiß, in: G. Leminsky und B. Otto, a.a.O., S. 161.
74 Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung vom 23.2.1974, Gesetzentwurf über Mitbestimmung in Großunternehmen, Bonn, Nr. 26/ S. 241.
75 SPD:MITBESTIMMUNG, ENTWURF EINES GESETZES ÜBER DIE UNTERNEHMENSVERFASSUNG IN GROSSUNTERNEHMEN, Reihe Gesellschaftspolitik, Heft 5, Bonn 1971, S. 18.
76 DGB-Bundesvorstand (Hrsg.): MITBESTIMMUNG – EINE FORDERUNG UNSERER ZEIT, in: G. Leminsky und B. Otto, a.a.O., S. 131.

> „Nicht verwirklicht ist die gleichgewichtige Beteiligung außerbetrieblicher Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Damit wird die im DGB-Modell geforderte Möglichkeit, übergreifende Arbeitnehmerinteressen wirksam zur Geltung zu bringen, nicht geschaffen."

Zu dem Problem der leitenden Angestellten hieß es dort:

> „Durch die Einräumung von Gruppenrechten wird eine verhängnisvolle Spaltung der Arbeitnehmer festgeschrieben. Damit wird ein Signal gesetzt für die Anerkennung elitärer Sondervertretungsansprüche einzelner Gruppen ... Es besteht die Gefahr, daß sich bestimmte Repräsentanten der leitenden Angestellten den Anteilseignern und Unternehmensvorständen zugehörig fühlen." (77)

Den letzten Kritikpunkt des DGB-Bundesausschusses über die leitenden Angestellten formuliert G. Leminsky folgendermaßen:

> „Bei dem gegenwärtigen Selbstverständnis der meisten leitenden Angestellten müßte man annehmen, daß sie, die meist auf das Wohl der überwiegend kapitalorientierten Vorstandsmitglieder angewiesen sind, es sich kaum leisten können, wirklich kritische Positionen gegenüber der vom Vorstand vertretenen Politik geltend zu machen." (78)

Bei Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte wäre also die von der Bundesrepublik proklamierte und von der SPD angestrebte Parität im Aufsichtsrat nicht gewährleistet, was auch der SPD-Abgeordnete H.Buschfort, der, wie fast die gesamte SPD-Bundestagsfraktion, dem Koalitionskompromiß zugestimmt hatte, eingestehen mußte, als er feststellte, nachdem ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes den Begriff der leitenden Angestellten klar definiert hatte:

> „Die berechtigte Rückführung der Definition der leitenden Angestellten auf den unternehmerischen Kernbereich verbietet es, aus der so eingegrenzten Gruppe von ‚Quasi-Unternehmern' Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden." (79)

Unter diesen Umständen hielt es Buschfort für legitin, mit der FDP neue Verhandlungen über die Frage der leitenden Angestellten zu führen, allerdings schränkte er sofort ein:

> „Alle Bestrebungen der SPD um Korrekturen des Gesetzentwurfes im Zuge der parlamentarischen Beratungen sind jedoch auch auf die politische Großwetterlage auszurichten ... Das Urteil der Wähler über die SPD im November 1976 wird nicht zuletzt davon abhängen, wie unsere Partei ihrem selbstgesetzten Ziel der Einführung der Paritätischen Mitbestimmung gerecht wird. Das Bestehen auf Maximalforderungen in der Mitbestimmungsfrage würde letztlich jegliche Reform verhindern und unsere Partei langfristig in eine politische Sackgasse führen." (80)

Da das Ergebnis der Scheinparität „aufgrund der vorliegenden Positionen von FDP und SPD vorhergesehen werden mußte und an die Grenzen des parteipolitisch Machbaren" ging (81), und die SPD, so Buschfort, keine „Maximalforderungen" um jeden Preis wegen

77 Stellungnahme des DGB-Bundesausschusses, a.a.O., S. 161.
78 G. Leminsky: DER MITBESTIMMUNGSVORSCHLAG DER KOALITION, in Gewerkschaftliche Monatshefte 3/74, S. 140.
79 H. Buschfort: EINFÜHRUNG DER PARITÄTISCHEN MITBESTIMMUNG – ZENTRALES REFORMZIEL DIESER LEGISLATURPERIODE, in: Neue Gesellschaft, 4/74, S. 291.
80 H. Buschfort, a.a.O., S. 289.
81 G. Leminsky: DER MITBESTIMMUNGSVORSCHLAG DER KOALITION, a.a.O., S. 137.

der Rücksichtnahme auf die zukünftigen Wahlen durchsetzen wollte, mußte man in der SPD, wie das Arendt tat, den Koalitionskompromiß als „einen entscheidenden Durchbruch des Mitbestimmungsgedankens" darzulegen versuchen.

Die Kritikpunkte des DGB am Gesetzentwurf der Regierung sind schon oben dargestellt worden, symptomatisch für sein loyales Verhältnis (82) zur SPD sind allerdings die Konsequenzen, die man daraus für die Zukunft zog:

> „Der DGB-Bundesausschuß bekräftigt den Appell ... an die Bundestagsfraktion und insbesondere an alle gewerkschaftlich organisierten Bundestagsabgeordneten, sich eindeutig für die gewerkschaftlichen Forderungen nach Einführung der qualifizierten Mitbestimmung in allen Großunternehmen und Konzernen einzusetzen." (83)

Allerdings darf nicht unerwähnt bleiben, daß der DGB die gewerkschaftlich organisierten Bundestagsabgeordneten, die ja immerhin in der Mehrzahl als Mitglieder der SPD-Bundestagsfraktion dem Koalitionskompromiß zugestimmt hatte, aufforderte, auch weiterhin um die Verwirklichung der Paritätischen Mitbestimmung zu kämpfen, während die SPD als Regierungspartei den Koalitionskompromiß als Teilerfolg einschätzte.

III. Strategische Schlußfolgerungen zum Verhältnis SPD - DGB

Die Grundlinien der historischen Entwicklung von SPD und Gewerkschaften wie der Verlauf der Diskussion um die Verwirklichung der Mitbestimmung lassen einige Schlußfolgerungen strategischer Art in Bezug auf das Verhältnis von DGB und SPD als möglich erscheinen.

Der Ausgangspunkt einer bewußten Trennung und Zweigleisigkeit von SPD und Gewerkschaften zwischen ökonomischem und politischem Kampf hat sich gewandelt in dem Maße, wie aus der politischen Repräsentanz der Arbeiter sich im Gefolge der Spaltung mehrere konkurrierende Organisationen entwickelten, die beanspruchten Parteien der Arbeiter zu sein und deren Interesse zu vertreten.

Bis zum Ende der Weimarer Republik waren im ADGB vor allem sozialdemokratisch und sozialistisch orientierte Arbeiter und Angestellte organisiert. Aus diesen Gründen läßt sich die Tatsache erklären, daß eine enge politische Kooperation von SPD und Gewerkschaften trotz zahlreicher Divergenzen in politischen Fragen bestand. Die politische Leitung der Gewerkschaften war jedoch nicht im Parteivorstand der SPD zu suchen. Die Führung der Gewerkschaften besaß eigenes Gewicht und eine relativ unabhängige Position.

In dem Maße, wie die SPD nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges eine Entwicklung hin zu einer „Volkspartei" durchlief, die mit einer erklärten Absage an die Tradition der Klassenpartei der Arbeiter einherging, und die Gewerkschaften als Einheitsgewerkschaften des DGB die frühere Zersplitterung überwand, war es nur folgerichtig, daß das Verhältnis von DGB und SPD politisch sich grundlegend anders definierte. Heinz O. Vetter bemerkte dazu:

82 Das loyale Verhältnis des DGB zur SPD drückt sich auch in den Worten von H.O. Vetter über den Koalitionskompromiß aus: „ ... in dieser Phase mußte ein Weg zwischen ja-aber und so-nicht gefunden werden." Vgl. Frankfurter Rundschau vom 18.2.1974, S. 2.

83 Stellungnahme des DGB-Bundesausschusses, a.a.O., S. 162.

> „Wenn wir uns über gewerkschaftliche Strategie Gedanken machen, so gilt es zunächst das Verhältnis zu politischen und gesellschaftlichen Instanzen außerhalb der Gewerkschaftsbewegung zu überdenken. Hierin gehört das Verhältnis zu den politischen Parteien. Ich möchte die Frage aufwerfen, ob in diesem Verhältnis nicht kritischer Abstand not tut. Ganz deutlich zeigt sich dies, seitdem sich die politischen Parteien zu Volksparteien gewandelt haben. Arbeiterparteien alten Stils gibt es nicht mehr. Damit verstärkt sich für die Gewerkschaften die Aufgabe, mehr noch als bisher als Zusammenschluß der Arbeitnehmerschaft Ziele zu entwickeln und zu verfolgen. Nicht, daß die Gewerkschaften Parteiersatz werden sollten. Wir müssen jedoch aus uns selbst heraus politische Konzeptionen zur Befreiung und Gleichberechtigung der Arbeitnehmerschaft, politische Modelle für die Gesellschaft von morgen entwerfen. Auf der Grundlage solcher Modelle müssen wir in die Parteien hineinwirken – nicht umgekehrt." (84)

Die SPD ist da durchaus nicht gleicher Auffassung. In ihrem 2. Entwurf für ein Langzeitprogramm wird das Verhältnis zu den Gewerkschaften dahingehend beschrieben, daß gemeinsame Wurzeln in der Arbeiterbewegung und gemeinsame politische Reformvorstellungen eine enge Zusammenarbeit als sinnvoll und möglich erscheinen lassen.

> „Die einheitliche Strategie des demokratischen Sozialismus kann nicht allein von der Partei getragen werden ... Schon deshalb kommt den befreundeten Organisationen, in erster Linie den Gewerkschaften ein besonderer Stellenwert zu. Die Zusammenarbeit mit ihnen muß deshalb noch enger werden ... Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ist im gemeinsamen Kampf der Arbeiterbewegung begründet. Eine der Grunderfahrungen dieses Kampfes ist, daß Partei und Gewerkschaften aufeinander angewiesen sind. Zwischen Sozialdemokratie und Gewerkschaften besteht eine Grundübereinstimmung über die Notwendigkeit gesellschaftlicher Reformen und deren Richtung ... Die Gewerkschaften und die Sozialdemokratische Partei müssen die Selbständigkeit ihrer Organisation und Aufgabenstellung gegenseitig beachten. Die Gewerkschaften können der Partei weder die Aufgaben der politischen Führung noch die der Vertrauensarbeit abnehmen. Die Gewerkschaften sind in erster Linie solidarische Organisationen zur Verbesserung des Einkommens und der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer." (85)

Dabei wird zwar – zu Recht – auf die politische Unabhängigkeit der Gewerkschaften hingewiesen. In der Praxis jedoch ist es die Vorstellung der Partei, durch aktive Mitarbeit der Parteimitglieder in den Gewerkschaften die entscheidende politische und ideologische Kraft darzustellen, auch und gerade im Hinblick auf konkurrierende Organisationen. Nicht zufällig sind daher die sechzehn Vorsitzenden der DGB-Gewerkschaften auch SPD-Mitglieder. Der Anteil führender Gewerkschafter in den Führungsgremien der SPD kann nicht eine solche stattliche Bilanz aufweisen.

Wenn wir von einer strategischen Grundvorstellung ausgehen, deren sozialistischer Weg als conditio sine qua non die aktive Mitarbeit der SPD-Mitglieder und des größten Teils der SPD beinhaltet, so kommt der Frage des Verhältnisses zum DGB Bedeutung zu. Nicht nur die zu beobachtende Veränderung in der Sozialstruktur der SPD, sondern auch politische Entscheidungen wie z.B. die Große Koalition, Notstandsgesetze oder der Umstand der Regierungsbeteiligung der SPD haben in vielen Fällen dazu geführt, daß aktive SPD-Mitglieder

84 Heinz O. Vetter, Rede auf dem Dritten Außerordentlichen Kongreß zur Gewerkschafts- und Satzungsreform, in Protokoll des 3. a.o. Bundeskongresses am 14. und 15. Mai 1971 in Düsseldorf. Hrsg. DGB, Bundesvorstand, Düsseldorf, o.J., S. 15 ff.

85 Zweiter Entwurf eines ökonomisch-politischen Orientierungsrahmens für die Jahre 1975 - 1985, Allgemeiner Teil, Beilage zum VORWÄRTS Nr. 3/75, S. 15.

ihr politisches Hauptarbeitsfeld in der Gewerkschaft sahen und sehen. Aus eben solchen Überlegungen heraus erhält die Gründung einer „Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen" 1973 ihren politischen Stellenwert für die Parteiführung der SPD.

Für eine linke sozialdemokratische Strategie haben diese Arbeitsgemeinschaften ebenfalls große politische Bedeutung, da hier die Möglichkeit eines ungebrochenen Einwirkens von Forderungen und Positionen der realen Arbeiterbewegung in die Diskussion der Partei besteht. Wohlgemerkt soll damit nicht der Instrumentalisierung der AfA das Wort geredet werden, sondern es kommt darauf an, daß die realen Veränderungschancen der SPD in Bezug zu den sozialen Prämissen gesehen werden. In ähnlicher Weise ist auch das von H.O. Vetter geforderte Einwirken in die Parteien als politische Möglichkeit aufzufassen, die SPD mit Problemen und Sorgen der Arbeiterbewegung zu konfrontieren. (86)

Der Begriff der „Humanisierung der Arbeitswelt" und im Zusammenhang damit die „Qualität des Lebens" ist so – trotz aller doppeldeutigen und systemintegrativen Verwendung – als Produkt eines Prozesses zu beurteilen, der seinen Ausgang hat in unmenschlichen Arbeitsbedingungen und sozialen Mißständen und deren politischer Artikulation. Die damit verbundenen gewerkschaftlichen Strategievorstellungen sind so auch in die Diskussion der SPD eingeflossen. Dieser Aspekt in der Einschätzung um die Möglichkeiten eines „sozialistischen Comeback" der SPD ist bisher unter den Linken mißachtet worden. Es kann dabei nicht darum gehen, die Veränderung der SPD von den Gewerkschaften her zu propagieren. Aber die Arbeit in der Partei, die Mobilisierung der arbeitenden Bevölkerung und die Konfrontation der SPD mit den in den Gewerkschaften entwickelten Forderungen müssen zu einem einheitlichen Bestandteil linker sozialdemokratischer Politik werden. Letztlich wird es dazu keine reale Alternative geben, wenn die linken Kräfte in der sozialdemokratischen Bewegung ihren politischen Einfluß in der Partei, der Bevölkerung und der Gesellschaft im Sinne der abhängig Beschäftigten erweitern wollen.

Für demokratische Wissenschaftler geht es in einem solchen Prozeß um die Aufgabe, die Bedeutung und den Einfluß des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften in den Institutionen des Bildungswesens als einer zentralen Instanz zur Vertretung der übergroßen Mehrheit der Bevölkerung deutlich zu verstärken. Dazu gibt es bereits hoffnungsvolle Ansätze, wie z.B. die Kooperationsvereinbarungen zwischen Hochschule und Arbeiterkammer resp. DGB in Bremen und Oldenburg. Darüberhinaus gilt es, in den Lehrveranstaltungsplanungen und den Planungen der Forschungsvorhaben eine entsprechende Umorientierung und Prioritätensetzung anzumelden. Diese Arbeit wird mittelfristig zu einem wichtigen Bestandteil einer demokratischen Berufspraxis werden und gleichzeitig zum Abbau des bestehenden Mißtrauens zwischen Gewerkschaften und Hochschulen beitragen können.

86 Vgl. hierzu kritisch Schmollinger, Horst W.: Gewerkschafter in der SPD – eine Fallstudie, in Dittberner/Ebbinghausen (Hrsg.): PARTEIENSYSTEM IN DER LEGITIMATIONSKRISE, Opladen 1973.

Jutta Ahrweiler

Kritik der Konzeption gewerkschaftlicher Jugendbildungsarbeit *

I.

Die Diskussion um die an der gewerkschaftlichen Praxis orientierten Organisationen von Lernprozessen auf Bildungsseminaren hat sich in den Gewerkschaften in der letzten Zeit verstärkt; nicht zuletzt deshalb, weil in den letzten Jahren vom DGB und auch einigen Einzelgewerkschaften – insbesondere der ÖTV – neue Ansätze der Konzipierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und Bildungsseminare vorgelegt wurde.(2)

Im folgenden soll der Versuch unternommen werden, aktuelle Entwicklungen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in DGB und ÖTV aufzuzeigen und die vorgeschlagenen Konzeptionen – insbesondere im Jugendbereich der Gewerkschaften – auf ihre Auswirkungen hin kritisch zu überprüfen.

In allen neueren Ansätzen der Bildungsarbeit wird immer wieder die Notwendigkeit des Ansetzens an den Erfahrungen der Teilnehmer gewerkschaftlicher Bildungsmaßnahmen

* Dieser Aufsatz gibt einen bestimmten Stand der Diskussion um Bildungskonzeptionen in der ÖTV wieder,die noch nicht abgeschlossen ist. Diese Diskussion ist, verglichen mit der in anderen Einzelgewerkschaften, meines Erachtens am weitesten fortgeschritten, da sie versucht, die Grundlagen gewerkschaftlicher Praxis zu analysieren und Bildungskonzeptionen nach dieser Analyse aufzubauen. Wesentlichen Anteil an der Erstellung dieses Aufsatzes hatte Michael Schneele, der im Augenblick an einer Dissertation zur „Theorie gewerkschaftlicher Bildungsarbeit" schreibt, die versuchen soll, die Begründung für solche und ähnliche gewerkschaftliche Lehrgänge zu geben. Ihm sei an dieser Stelle für Anregungen und tätige Mitarbeit gedankt. – Zum Stand der Diskussion in der ÖTV vgl.: D. Del Tedesco, M. Schneele: „Thesen zur Zielsetzung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit", aus dem Bericht: Seminar B 46 (14.-22.8.1974) im Bildungs- und Begegnungszentrum der ÖTV in Berlin zur Auseinandersetzung mit dem DGB-Leitfaden,in: MATERIALIEN FÜR TEAMER IN DER JUGENDBILDUNGSARBEIT, Nr. 6, Stuttgart, Okt. 1974 und J. Ahrweiler, M. Nacken, M. Schneele: Protokoll des Mitarbeiterseminars B 16 in Berlin, maschinenvervielfältigtes Manuskript, Bremen 1974, hier insbesondere: Einleitung von M. Schneele.

2 Vgl. hierzu: „Anträge zum 7. ordentlichen Gewerkschafstag der ÖTV, Antrag 225", in: ANTRÄGE MIT EMPFEHLUNGEN DER ANTRAGSKOMMISSION, Bd. 1, Stuttgart 1972, S. 354 ff.; GEWERKSCHAFTLICHE JUGENDBILDUNG – RAHMENKONZEPTION, hrsg. vom DGB, Frankfurt 1973 (im folgenden zitiert als: GEWERKSCHAFTLICHE JUGENDBILDUNG ...); MATERIALIEN FÜR TEAMER IN DER JUGENDBILDUNGSARBEIT Nr. 1, Stuttgart, Sept. 1972 (im folgenden zitiert als: MATERIALIEN ...); LEITFADEN STUFE 1 DER GEWERKSCHAFTLICHEN JUGENDBILDUNG, hrsg. vom DGB, Frankfurt 1973 (im folgenden zitiert als: LEITFADEN ...); BILDUNGSKONZEPTION DER GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHE DIENSTE, TRANSPORT UND VERKEHR, hrsg. vom Hauptvorstand der ÖTV, Stuttgart Sept. 1974.

betont, um den Zusammenhang zur realen, täglichen Gewerkschaftsarbeit in Betrieben und Verwaltungen nicht zu verlieren. (3)

Auf dem Gewerkschaftstag der ÖTV 1972 wurde der Antrag 255 – Grundsätze zur gewerkschaftlichen Bildungspolitik und zur Berufsbildungspolitik der ÖTV – angenommen, der die Grundlage zur Weiterentwicklung der Bildungsarbeit insgesamt gelegt und die zentrale Bedeutung der Bildungspolitik betont hat. Bildungsarbeit wird darin als wesentlicher Bestandteil der am Grundsatzprogramm des DGB orientierten gesellschaftsverändernden Strategie angesehen, die bei den Teilnehmern von Bildungsmaßnahmen ein Bewußtmachen von gesellschaftlichen Zusammenhängen und Problemen erfordert. Erst dann ist Gesellschaft als veränderbar begreifbar und durch solidarisches Verhalten und zielbewußtes gewerkschaftliches Handeln tatsächlich zu verändern. Die Erkenntnis dieser Zusammenhänge soll sich in selbständigen Lernprozessen vollziehen, die auf der Grundlage individueller Konflikterfahrungen erarbeitet werden. (4)

Kurz nach dem Gewerkschaftstag erschien im September 1972 für den Jugendbereich der ÖTV ein Leitfaden für Jugendbildungslehrgänge (Grundlehrgänge). Im September 1974 folgte dann die Festlegung der Grundprinzipien der Bildungsarbeit für den gesamten Organisationsbereich der ÖTV, in die die Erfahrungen aus der Bildungsarbeit mit Jugendlichen miteinflossen.

Der DGB gab im Oktober 1973 eine Rahmenkonzeption zur gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit heraus, der einige Monate später ein Leitfaden, Stufe 1, für die gewerkschaftliche Jugendbildung folgte. In der Rahmenkonzeption werden Grundsätze für die Bildungsarbeit formuliert, die für die Weiterentwicklung der Bildungsarbeit in den Einzelgewerkschaften zur Grundlage gemacht werden können. Bildungsarbeit soll die jungen Arbeitnehmer in die Lage versetzen, für ihre politischen und gesellschaftlichen Interessen zu kämpfen, denn Aufgabe der Gewerkschaften ist die Veränderung der Lage der abhängig Beschäftigten. Auch hier wird der Ansatz an den Erfahrungen und Konflikten der Gewerkschafter gefordert, deren Hintergründe aufgearbeitet werden und in kollektives solidarisches gewerkschaftliches Handeln münden sollen. Dabei geht die gewerkschaftliche Jugendarbeit vom Grundwiderspruch von Lohnarbeit und Kapital aus, der erkannt und in praktische Gewerkschaftsarbeit umgesetzt werden soll. (5)

Diese starke Übereinstimmung der formulierten Grundsätze der Bildungsarbeit in den letzten Jahren in verschiedenen Einzelgewerkschaften ist kein Zufall, sondern eine Zusammenfassung der bis heute gewonnenen Erfahrungen in der Bildungsarbeit, auf die hier nicht eingegangen werden kann. (6) Die beiden Leitfäden für den Jugendbereich von DGB und ÖTV nehmen die Kritik und Diskussionen der bisherigen Entwicklung der Jugendbildungsarbeit in sich auf und sind aus dieser Kritik entwickelt worden. Inzwischen sind die Erfahrungen in der Jugendbildungsarbeit für den Erwachsenenbereich der Gewerkschaften nutzbar gemacht worden. Auch für den gesamten Organisationsbereich der Gewerkschaften wird das Grundprinzip der Verknüpfung von Erfahrungen, Erkenntnis gesellschaftlicher Hintergründe und Umsetzung in gewerkschaftliche Praxis formuliert. Dieser Ansatz wird „betriebsnahe Bildungsarbeit" genannt. Allerdings gibt es unterschiedliche Auffassungen, wie sich die „Erkenntnis der gesellschaftlichen Hintergründe" vollziehen soll.

In beiden Jugendleitfäden beispielsweise wird betont, daß die Perspektive gewerkschaftlichen Handelns erst klar werden könne, wenn Lohnarbeit und Kapital sowie deren antagonistischer Widerspruch, Wert- und Mehrwertproduktion usw. erarbeitet worden sei. (7) So findet sich in beiden Leitfäden ein Lehrgangsabschnitt, der sich mit diesen Kategorien mehr oder minder intensiv beschäftigt. Abgesehen von Problemen, die bei der Durchführung von Seminaren nach diesen Konzeptionen mit diesem Lehrgangsabschnitt auftauchten (für die Teilnehmer kein ersichtlicher Zusammenhang dieser Kategorien mit ihrer Gewerkschaftspraxis), ist die *Grundlage der gewerkschaftlichen Praxis* doch aber im *Kauf und Verkauf der Ware Arbeitskraft* zu sehen. Diese Grundlage muß für diejenigen, die in der gewerkschaftlichen Praxis stehen, deutlich sein. Die Kenntnis des Grundwiderspruchs von Lohnarbeit und Kapital sowie der Mehrwertproduktion allerdings ist der Gewerkschaftsarbeit *nicht* vorauszusetzen. Sie kann sich vielmehr erst auf der Grundlage der Erkenntnis des Verkaufs der Ware Arbeitskraft als gesellschaftlichem Verhältnis in einem längeren Lernprozeß ergeben.

Im folgenden soll kurz ein solcher Lernprozeß beschrieben werden.

Die Arbeitnehmer verhalten sich beim Verkauf ihrer Arbeitskraft zunächst gemäß den Erscheinungen am Arbeitsmarkt als Konkurrenten zueinander. Ihr Verhalten und das aus dieser Situation entstandene (falsche) Bewußtsein ihrer Lage, nämlich den Unternehmern „frei" und „gleich" (8) gegenüberzustehen, steht in einem engen Zusammenhang. Um das falsche Bewußtsein, das sich an der Oberfläche orientiert, zu verändern, ist es notwendig, daß das Konkurrenzverhalten der Arbeitnehmer als ihren objektiven Interessen zuwiderlaufend begriffen wird. Das kann geschehen, indem zur Erklärung der Verhältnisse am Arbeitsmarkt der Begriff des Verkaufs der Ware Arbeitskraft herangezogen wird. Die praktischen Erfahrungen der Arbeitnehmer lassen sich direkt auf dieses Verhältnis beziehen. Die Arbeitnehmer können in ihrer Praxis erfahren und überprüfen, daß die Erklärung der Zusammenhänge richtig war und ihr neues Verhalten, nämlich Einschränkung der Konkurrenz durch gewerkschaftlichen Zusammenschluß, ihnen bessere Ausgangsbedingungen am Markt geschaffen hat. So ist es möglich, die Voraussetzungen für ein neues, richtiges (9) Bewußtsein von der kapitalistischen Gesellschaft zu schaffen.

Der Lernprozeß, der durch einen Lehrgang initiiert werden kann, verläuft also in folgenden Schritten: Aus dem richtigen Begriff von den Erscheinungsformen am Markt, der auf einem Lehrgang den Erfahrungen der Kollegen gegenübergestellt wird, kann sich richtiges

---

3 In früheren Lehrgängen wurden über volkswirtschaftliche, rechtliche, organisatorische und soziologische Zusammenhänge Vorträge fast wissenschaftlichen Charakters gehalten. Den Teilnehmern solcher Seminare wurde hierbei der Zusammenhang des vermittelten Wissens zu den eigenen Problemen in ihren Betrieben und Verwaltungen nicht deutlich. Die Folge davon war, daß sie nicht wußten, wie sie die Fülle von angeeignetem Wissen in ihren Betrieben anwenden und im gewerkschaftlichen Sinn für ihre Interessenvertretung einsetzen sollten.

4 Vgl. „Antrag 225", a.a.O., S. 354 ff.

5 GEWERKSCHAFTLICHE JUGENDBILDUNG ..., a.a.O., S. 11-14.

6 Vgl. hierzu: M. Joost, G. Kalms, D. Kraushaar, H. Oetjen, N. Trautwein: „Die Krise der Gewerkschaftsjugendarbeit und neue Ansätze in der Jugendbildung? ", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, 22. Jg., Nr. 11/71, S. 686 ff. und H. Deppe-Wolfinger: ARBEITERJUGEND, BEWUSSTSEIN UND POLITISCHE BILDUNG, Frankfurt 1972.

7 Vgl. MATERIALIEN ..., a.a.O., S. 26.

8 Vgl. K. Marx: DAS KAPITAL, Bd. 1, in: MEW, Bd. 23, Berlin 1956 ff., S. 182.

9 Wenn hier von „richtig" gesprochen wird, dann immer im Sinne eines relativen Wahrheitsbegriffs. Vgl. dazu: M. Klein, A. Kosing (Hrsg.): PHILOSOPHIE IM KLASSENKAMPF, Berlin 1959, insbes. S. 102 ff.; vgl. auch K. Wagner: „Die Leninsche Wahrheitsauffassung und ihre aktuelle Bedeutung", in: MARXISMUS DIGEST, 3. Jg., Heft 9 (1/72), S. 44 ff., insbes. S. 50 ff.

Verhalten begründen. Dieses richtige Verhalten wiederum ist Voraussetzung für richtiges Bewußtsein. Richtiges Bewußtsein aber gibt die Möglichkeit, das Verhalten der Arbeitnehmer langfristig bewußt zu planen.

Dieser Lernprozeß läßt sich fortführen bis zur vollständigen Erkenntnis der Klassengesellschaft.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat nun das *Ziel*, die gewerkschaftliche Interessenvertretung am Arbeitsplatz,im Betrieb und auf überbetrieblicher Ebene zu verbessern und planvoll, langfristig durchzuführen. Dieses Ziel muß also in einer Lehrgangskonzeption Berücksichtigung finden und in sie eingehen.

Die betriebsnahe Bildungsarbeit muß daher versuchen, die Erfahrungen der Kollegen im Betrieb und bei der Gewerkschaftsarbeit direkt in den Lehrgang miteinzubeziehen.

Diese Erfahrungen lassen sich zunächst direkt auf das gesellschaftliche Verhältnis des Verkaufs der Arbeitskraft beziehen, wobei, grob skizziert, Käufer und Verkäufer von Arbeitskraft sich am Arbeitsmarkt gegenübertreten und ein *Tauschverhältnis* eingehen, in dem Lohn gegen Arbeitskraft getauscht wird. Dabei entsteht eine dreifache Konkurrenz, nämlich der Käufer untereinander, der Verkäufer untereinander, zwischen Käufern und Verkäufern (10), bei der die Käufer der Arbeitskraft, die Arbeitgeber, normalerweise im Vorteil sind. Um die Konkurrenz untereinander so weit wie möglich einzuschränken und ihre Interessen besser vertreten zu können, müssen sich die Arbeitnehmer in Gewerkschaften organisieren. Mit dem Tausch von Arbeitskraft gegen Lohn zwischen Käufern und Verkäufern ist allerdings der Konflikt der beiden Parteien noch nicht beendet. Er setzt sich beim *Gebrauch* der Arbeitskraft wegen der privaten Verfügungsgewalt über den Gebrauch fort (Konflikte um Leistung: Arbeitsintensität, Arbeitsbedingungen usw.). Der Begriff des Verkaufs der Ware Arbeitskraft schließt beide Ebenen, Tausch und Gebrauch, ein. Für die gewerkschaftliche Praxis ist dieses Verständnis des Arbeitsverhältnisses die grundlegende theoretische Bestimmung, die eine bewußte gewerkschaftliche Praxis ermöglicht. Dieses Verständnis ist Voraussetzung für ein späteres Verständnis von grundsätzlichen Gegensätzen, von Klassengesellschaft.

Gewerkschaften haben also die Funktion, die Interessen der Arbeitnehmer beim Verkauf der Ware Arbeitskraft zu vertreten und die Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander einzuschränken, um so wirkungsvoll ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern. Erst aus der Erfahrung der Schwäche und Vereinzelung beim Verkauf der Arbeitskraft verhalten sich die Arbeitnehmer gewerkschaftlich und organisieren sich.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit soll den Willen zu gewerkschaftlichem Verhalten unterstützen und fördern und durch Erkenntnis des gesellschaftlichen Verhältnisses des Verkaufs der Ware Arbeitskraft eine Grundlage für langfristige gewerkschaftliche Praxis schaffen. Um dem Anspruch gewerkschaftlicher Bildungsarbeit gerecht zu werden, ist es notwendig, an den Erfahrungen der Teilnehmer gewerkschaftlicher Bildungsseminare mit der gewerkschaftlichen Praxis im Betrieb und auf überbetrieblicher Ebene anzuknüpfen. Einerseits ergeben sich aus diesen Erfahrungen der Arbeitnehmer einige Motive zu gewerkschaftlichem Verhalten, andererseits ist es auch der Erfahrungsbereich, die gewerkschaftliche Praxis, die die Möglichkeit zur Überprüfung und Anwendung der Erkenntnisse des gesellschaftlichen Verhältnisses des Verkaufs der Ware Arbeitskraft gibt. Erkenntnis soll verstanden werden als das Beziehen der Erscheinung, der Oberfläche gesellschaftlicher Realität, auf einen wirklichen Begriff dieser Realität.

10 Vgl. K. Marx: „Lohnarbeit und Kapital", in: MEW, Bd. 6, a.a.O., S. 397 ff., hier S. 402.

Bewußtseinsprozesse können sich auf gewerkschaftlichen Lehrgängen nur dann vollziehen, die Lehrgänge können nur dann Hilfestellung bei Bewußtseinsprozessen leisten, wenn die Erkenntnisse in der Praxis überprüfbar sind. Bewußtseinsprozesse sind also erst dann abgeschlossen, wenn die Erfahrungen durch die Erkenntnis der gesellschaftlichen Verhältnisse einordbar und in der Praxis angewendet werden, indem die Arbeitnehmer ihr Verhalten verändern.

Gewerkschaftliche Lehrgänge tragen dazu bei, die Erfahrungen der Kollegen in einer bestimmten Struktur, nach bestimmten Kriterien zu ordnen, Informationen über Möglichkeiten der Ausnutzung von Rechten und gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungsorganen zu geben, um die Interessen der Kollegen durchsetzen zu können.

Doch sind die Probleme im Betrieb, die die Kollegen erfahren, zunächst nur einzelne, die sie nicht im Zusammenhang sehen. Die Erfahrungsebene aber reicht für die Veränderung des Verhaltens der Arbeitnehmer nicht aus. Erst die Erkenntnis des gesellschaftlichen Verhältnisses des Verkaufs der Ware Arbeitskraft ermöglicht es, sie als Ausdruck allgemeiner gesellschaftlicher Verhältnisse zu verstehen. Erst wenn erkannt worden ist, daß Interessen, Verhalten, Verhaltensmöglichkeiten nicht vom Zufall bestimmt sind, sondern auf der Grundlage gesellschaftlicher Verhältnisse stattfinden, wird es möglich, eine bewußte, langfristig geplante, gewerkschaftliche Praxis zu entfalten. Zwischen Erfahrungen, Erkenntnis und Bewußtsein besteht also ein enger Zusammenhang, der auf einem Lehrgang berücksichtigt und miteinbezogen werden muß.

II.

Anhand der vorhergehenden Überlegungen sollen nun die beiden Jugendleitfäden untersucht werden. Gleichzeitig sollen formulierte Ziele und Vorgehensweisen gegenübergestellt und gezeigt werden, daß die Leitfäden zum Teil falsche Zusammenhänge darstellen und daher die Ziele nicht erreichen können. Hierbei kann nur auf einige grundlegende Probleme verwiesen werden.

Als Ziel wird in beiden Leitfäden die Notwendigkeit der Erkenntnis der Gesellschaft und der eigenen Lage als veränderbare und damit die Notwendigkeit von aktiver gewerkschaftlicher Praxis genannt. Beide Leitfäden bestehen im wesentlichen aus drei Teilen, einem sog. Ausbildungs-, Ökonomie- und Organisationsteil. In dem ÖTV-Leitfaden für den nichtgewerblichen Bereich wird hinter den „Ökonomieteil" ein sogenannter „Staatsteil" geschoben, da in der öffentlichen Verwaltung die Arbeitnehmer nicht direkt dem Kapital gegenüberstehen (11), sondern dem Staat, und daher auch die Widersprüche zwischen Lohnarbeit und Kapital nicht direkt erfahren. So ergibt sich die Notwendigkeit der „Staatsdiskussion". (12)

Nach einem ausführlichen Vorstellungsgespräch und nach der Erläuterung des Lehrgangsablaufes durch die Mitarbeiter wird mit dem Ausbildungsteil begonnen, d. h. mit einer Diskussion über die Berufsausbildung in Betrieb oder Verwaltung und Schule.

Es soll herausgearbeitet werden, daß die Probleme von Jugendlichen Folge des Interessengegensatzes von Lohnarbeit und Kapital sind. Jugendliche hätten – im Gegensatz zu den Interessen der Unternehmer – ein Recht auf eine gute Ausbildung. Doch sind sie bei der Berufswahl bereits abhängig von den Interessen der Unternehmer und bleiben es auch in der Ausbildung (ausbildungsfremde Arbeiten usw.). (13)

11 Vgl. MATERIALIEN ..., a.a.O., S. 13.
12 Vgl. ebenda, S. 52.
13 Vgl. LEITFADEN ..., a.a.O., S. 67.

Für den nicht-gewerblichen Teil der Jugendlichen ist es laut ÖTV-Leitfaden Ziel des Ausbildungsteils, die „Aufstiegsillusionen" (14) zu zerstören und so die Widersprüche auch im Öffentlichen Dienst aufzuzeigen. Hier wird versucht, das besondere Arbeitsverhältnis im Öffentlichen Dienst zu berücksichtigen, indem nach der Diskussion über die Berufswahl die Begrenztheit des Aufstiegs und seine Abhängigkeit von Faktoren wie Stellenkegel und Beurteilungsbögen, aber auch von einer guten Ausbildung, dargelegt wird. Auch hier werden aus Mißständen Ausbildungsforderungen entwickelt. Der Schluß dieses Teils kommt zu der Aussage, daß die Ausbildung weder im Interesse der Auszubildenden noch der Mehrheit der Bevölkerung ist, die die Dienste der Verwaltungen in Anspruch nehmen. (15)

In beiden Leitfäden wird betont, daß an den Erfahrungen der Teilnehmer angesetzt werden müsse. Aus diesem Ziel leiten die Autoren die Notwendigkeit eines bestimmten Ablaufes eines solchen ersten Lehrgangs mit Auszubildenden ab.

Nirgendwo wird der Zusammenhang zwischen Ziel und Aufbau des Lehrgangs allerdings begründet, es wird lediglich der Hinweis gegeben, daß die langfristige Perspektive von gewerkschaftlicher Arbeit nur dann aufgezeigt werden könne, wenn die ökonomischen Grundlagen unserer Gesellschaft bereits in einem Anfangslehrgang für alle Kollegen geklärt seien.

In beiden Leitfäden wird bei subjektiven Bewußtseinselementen, bei Erwartungen und Enttäuschungen, bei Aufstiegsillusionen und Mißständen, angesetzt. Diese Ansprüche und Vorstellungen der Teilnehmer werden mit der Realität konfrontiert, um zu zeigen, daß die Erwartungen durch die Ausbildung nicht erfüllt werden. Doch dieser Ansatz bei Ansprüchen oder Wünschen der Jugendlichen vermittelt falsche Erkenntnisse.

In beiden Leitfäden werden von vornherein Illusionen (ÖTV) oder Enttäuschungen (DGB) vorausgesetzt, ohne daß dies für alle Teilnehmer zutrifft. So muß in solchen Lehrgängen zunächst eine Stimmung der Enttäuschung erzeugt werden, um den Lehrgang durchführen zu können. Deshalb wird an dieser Stelle auch oft der Manipulationsvorwurf erhoben — zu Recht.

Ein Lehrgang, der den jungen Kollegen die Notwendigkeit von betrieblicher und gewerkschaftlicher Praxis aufzeigen will, muß die *objektiv notwendigen* Interessen an der Ausbildung unter dem Blickwinkel der Anforderungen der späteren Arbeitsplätze benennen. Diese objektiv notwendigen Interessen können aber nicht aus Wunschvorstellungen der Kollegen abgeleitet werden, sondern nur aus den Produktions- und Reproduktionsinteressen, d. h. im Hinblick auf den langfristig guten Verkauf der Arbeitskraft, um den Lebensunterhalt langfristig sichern zu können.

Der Interessengegensatz zwischen Auszubildenden und Arbeitgebern wird sodann in beiden Leitfäden aus der Tatsache begründet, daß die Realität der Ausbildung und die Wünsche der Jugendlichen nicht übereinstimmen. Der Interessengegensatz ist nun aber keine Frage von Wünschen, sondern er existiert aufgrund der objektiven Situation der Auszubildenden in der kapitalistischen Gesellschaft. (16) Dieser Zusammenhang ist für die Auszubildenden dann zu erkennen, wenn die Relevanz ihrer Ausbildung und die Bedingungen, denen sie unterliegt, erörtert worden sind.

14 Vgl. MATERIALIEN ..., a.a.O., S. 7.
15 Vgl. ebenda, S. 14-25.
16 Die objektive Situation der Auszubildenden im Kapitalismus ist gekennzeichnet durch die Tatsache, daß die Einzelkapitale versuchen, Ausbildung so billig wie möglich und nur für bestimmte existierende Arbeitsplätze zu gewährleisten. Das reicht aber aufgrund der technischen Entwicklung für eine gute Qualifikation nicht aus.

In beiden Leitfäden wird dies allerdings nicht getan. Beide setzen an falschen Bewußtseinselementen, an Illusionen, Ideologien an und versuchen, dieses falsche Bewußtsein zu zerstören.

Doch lassen sich aus der Zerstörung von falschen Vorstellungen keine richtigen Forderungen entwickeln. Zudem bleiben Forderungen, die nur an Mißständen entwickelt werden, zu allgemein, und die hierauf aufgebaute Gewerkschaftsarbeit muß zusammenbrechen, wenn die Mißstände beseitigt werden können. Außerdem läßt sich auf diesem Wege die Notwendigkeit bestimmter, an den Veränderungen im Arbeitsprozeß orientierten Forderungen für die Ausbildung nicht begründen. Es muß also nicht an falschen Bewußtseinselementen angesetzt werden, sondern an richtigen; richtige Einschätzungen müssen aus den Reproduktionsinteressen der Kollegen entwickelt, die Situation der Auszubildenden muß erkannt werden, um richtige Forderungen aufstellen, richtiges Verhalten entwickeln zu können.

Ebenso kann die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit den erwachsenen Kollegen nicht begründet werden, da das Verhältnis von jungen und erwachsenen Kollegen und deren Interessekonflikte nicht erfaßt werden. Die Konkurrenz zwischen ihnen scheint nur deshalb vorhanden, weil die Arbeitgeber die Lohnabhängigen zu spalten versuchen.

Die objektiven Ursachen der Konkurrenz werden nicht benannt, sondern immer wieder wird die Notwendigkeit von gemeinsamen Forderungen von Auszubildenden und älteren Kollegen betont.

Es ist aber nicht möglich, *von vornherein* gemeinsame Forderungen mit den älteren Kollegen aufzustellen. Das würde dazu führen, die Forderungen entweder aufzugeben, wenn sie nicht den Interessen der älteren Kollegen entsprechen und diese deren Notwendigkeit nicht einsehen, oder die Auszubildenden müßten versuchen, die Forderungen im Alleingang durchzusetzen.

Demgegenüber ist es aber notwendig, die Lage und die Interessen der älteren Kollegen zu erkennen; das bedeutet auch, die objektiven Grundlagen der Konkurrenz zwischen älteren und jungen Arbeitnehmern zu begreifen.

Die Auszubildenden begeben sich mit ihren Forderungen zur Ausbildung zunächst notwendig in Konkurrenz zu den erwachsenen Kollegen. Diese Konkurrenz muß eingeschätzt und dabei versucht werden, mit den älteren Kollegen gemeinsame Forderungen zu entwickeln. Beispielsweise könnten Forderungen zur besseren Ausbildung mit Forderungen zur Weiterbildung verbunden werden.

Doch die Konkurrenz zwischen Jugendlichen und Erwachsenen ist unvermeidlich, da sie unterschiedliche unmittelbare Reproduktionsinteressen haben. (17)

17 Die Lage der Jugendlichen unterscheidet sich insofern von der der älteren Arbeitnehmer, da die Jugendlichen sich in ihrer überwiegenden Mehrheit im Prozeß der Produktion ihrer Arbeitskraft, der Vorbereitung des Verkaufs ihrer Arbeitskraft befinden. Ein gewerkschaftlicher Lehrgang mit Jugendlichen muß daher deren besondere Situation aufgreifen, diese analysieren, aus ihr Forderungen entwickeln und Durchsetzungsmöglichkeiten diskutieren. Dies muß geschehen, auch wenn sich Angelernte oder Ungelernte unter den Jugendlichen befinden. Bereits in den Begriffen „angelernt" und „ungelernt" steckt die Kritik am Qualifikationsdefizit; eine Kritik, die der Erkenntnis entspringt, daß eine Berufsausbildung Voraussetzung dafür ist, langfristig einen Beruf ausüben zu können, seine Arbeitskraft langfristig zu normalen Bedingungen verkaufen zu können. Die Reproduktionsinteressen von Erwachsenen und jugendlichen Auszubildenden unterscheiden sich nicht grundsätzlich. Beide haben ein Interesse an ihrer unmittelbaren wie an ihrer erweiterten Reproduktion. Die

Nachdem in beiden Leitfäden der Gegensatz der Interessen von Unternehmern bzw. öffentlichen Arbeitgebern und Auszubildenden angedeutet wurde, geht es im nächsten Lehrgangsteil um die gesellschaftliche, ökonomische Grundlage des Interessengegensatzes: gesellschaftliche Produktion und private Aneignung, besonderer Stellenwert der Arbeit als allein wertschaffender Faktor im Verhältnis von Lohnarbeit und Kapital.

Dieser mehr abstrakte, theoretische Teil scheint den Autoren der Leitfäden unerläßlich: Soll die gewerkschaftliche Praxis der jungen Kollegen nicht handwerklerisch bleiben, ist es notwendig, die gewerkschaftliche Arbeit aus den gesellschaftlichen Verhältnissen abzuleiten und zu begründen. Wenn die gesellschaftlichen und ökonomischen Grundlagen des Kapitalismus nicht erörtert werden, wird die Perspektive des gewerkschaftlichen Handelns unklar bleiben. „Folge einer solchen Vorgehensweise kann z. B. ein momentaner Aktionismus sein, der über kurz oder lang zur Resignation führt." (18)

Durch diesen Lehrgangsteil soll die Erkenntnis gewonnen werden, daß unsere Gesellschaft eine Klassengesellschaft ist und daß sich die jungen Kollegen im Klassenkonflikt richtig einzuordnen lernen.(19)

Ausbildungs- und Ökonomieteil sind im ÖTV-Leitfaden durch einen sogenannten „Steuerübergang" verbunden. Die Argumentation zur Begründung der Notwendigkeit der Beschäftigung mit ökonomischen Grundlagen der Gesellschaft läuft folgendermaßen ab: (20)

Über die Frage, warum den Interessen der Auszubildenden bzw. der Arbeitnehmer so wenig Rechnung getragen wird und woher das Geld für die Ausbildung kommt, gelangt man zu der Feststellung, daß es zwei Arten von Steuern gibt, nämlich Steuern aus Lohneinkommen und aus Gewinneinkommen. Und obwohl der Anteil aus Lohneinkommen wesentlich höher liegt, haben dennoch die Gewinneinkommensbezieher größere Möglichkeiten,

---

Auszubildenden befinden sich noch in der Phase der Produktion ihres Arbeitsvermögens, der Herstellung neuer Fähigkeiten. Sie sind noch nicht in der Lage, wie die erwachsenen ausgebildeten Arbeitnehmer, ihre unmittelbare (einfache) Reproduktion auf einem gesellschaftlich durchschnittlichen Niveau zu sichern. Zwar könnten sie auf der erreichten Stufe ihrer Fähigkeiten als Hilfsarbeiter tätig werden, doch verdienten sie so ihren Lebensunterhalt nicht einmal wie die erwachsenen Arbeitnehmer, geschweige denn langfristig zu einigermaßen menschlichen Bedingungen. Ihr Interesse richtet sich deshalb zunächst unmittelbar auf ihre Qualifikation, auf die erweiterte Reproduktion ihrer Arbeitskraft, um diese später gut verkaufen zu können; erweiterte Reproduktion insofern, als in der Phase der Ausbildung neue Fähigkeiten produziert werden.
Die älteren Arbeitnehmer befinden sich in der Situation, zunächst und zuerst für ihre unmittelbare (einfache) Reproduktion zu sorgen.Sie verausgaben sich auf der Stufe ihrer bereits erworbenen Fähigkeiten in Handlungen. Dennoch haben auch sie — nicht zuletzt aufgrund der schnellen tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsbedingungen und -anforderungen durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt — ein Interesse an erweiterter Reproduktion, beispielsweise in Form von Weiterbildung. Doch trotz dieser grundsätzlich gleichen Interessenlage von Jugendlichen und Erwachsenen bedingt die unterschiedliche Situation und die daraus resultierende unterschiedliche unmittelbare Interessenlage verschiedene Ansätze auf gewerkschaftlichen Lehrgängen.
Zum Begriff der Fähigkeiten und Handlungen: L. Seve: MARXISMUS UND THEORIE DER PERSÖNLICHKEIT, 2. Aufl., Frankfurt 1973, insbes. S. 308 ff.

18 MATERIALIEN ..., a.a.O., S. 26.
19 Vgl. ebenda, S. 28 f. und LEITFADEN ..., a.a.O., S. 146.
20 Vgl. MATERIALIEN ..., a.a.O., S. 27 ff.

ihre Interessen durchzusetzen. Das müsse am Gewinn liegen. Über das Problem der Entstehung des Gewinns werden nun die grundlegenden ökonomischen Kategorien zur Erfassung der gesellschaftlichen Verhältnisse eingeführt:

Wert („nur die Arbeit schafft Werte"), Mehrprodukt, Mehrwert, Ware Arbeitskraft, Wert der Ware Arbeitskraft, Preis der Ware Arbeitskraft, Aufgaben der Gewerkschaften, Klassenwiderspruch. (21)

Offen bleibt nach dieser Diskussion nur noch die Rolle des Staates im Klassenwiderspruch. Deshalb wird im sogenannten Staatsteil verdeutlich, daß der Staat nicht neutral und als solcher zwischen den Klassen stehender Garant der kapitalistischen Gesellschaft ist, sondern einseitig die Klasseninteressen der Herrschenden vertritt, wobei er gleichzeitig die allgemeinen Produktionsbedingungen sichert. (22)

Auf Lehrgängen nach dem DGB-Leitfaden sollen die jungen Kollegen erkennen, daß sie als die eigentlichen Produzenten des gesellschaftlichen Reichtums ein Recht auf Tariforderungen und durch organisierten Zusammenschluß auch die Macht zur Durchsetzung der Forderungen haben. (23)

Nachdem aufgezeigt wurde, daß die spätere Lohnabhängigkeit, die die Auszubildenden erwartet, auch keine wesentlich veränderten Bedingungen aufweist, werden die Grundlagen der Interessengegensätze von Unternehmern und Lohnabhängigen deutlich gemacht: Die Lohnabhängigen produzieren den gesellschaftlichen Reichtum, dennoch hat der Unternehmer aufgrund des Eigentums an Produktionsmitteln die Macht, die Verteilung zu seinen Gunsten zu beeinflussen. Dem müßten die Arbeitnehmer ihre Macht gegenüberstellen. Das Recht dazu haben sie, weil sie die Werte allein schaffen. (24)

Beide Argumentationsweisen können nicht überzeugen, zumal in beiden Leitfäden zum Teil unrichtig *ökonomische* Zusammenhänge dargestellt werden. Die Arbeit schafft nicht *„die Werte"*, sondern Wert; gesellschaftlicher Reichtum dagegen entsteht durch das Zusammenwirken von Arbeit und Maschinen (Produktionsmittel). Kapital ist nicht Produktionsmittel, sondern wird für Produktionsmittel wie für Arbeitskraft verausgabt, beide wirken als Kapital. Abgesehen davon, daß die Kategorien angesichts der Bedeutung des Zusammenhangs nicht klar genug entwickelt werden, können sie zur Begründung der gewerkschaftlichen Arbeit, dem Bildungsziel wenig beitragen.

Im DGB-Leitfaden gründet sich das gesamte gewerkschaftliche Handeln auf die Begriffe *Recht* und *Macht*. Weil die Arbeitnehmer das Recht und die Macht haben, können sie Forderungen aufstellen und durchsetzen. Die Reduktion auf Recht und Macht aber reicht nicht aus für die gewerkschaftliche Praxis. Sie bleibt auf einer moralischen Ebene stecken und kann die Notwendigkeit von gewerkschaftlichen Kämpfen aufgrund der gesellschaftlichen Lage der Arbeitnehmer nicht aufzeigen.

Auf der juristischen Ebene ist der Begriff des Rechts falsch verwendet. Die Arbeitnehmer fordern nicht, weil sie ein Recht dazu haben, sondern weil sie aufgrund ihrer unmittelbaren Reproduktionsinteressen dazu gezwungen sind.

Die Arbeitnehmer haben im Kapitalismus gerade nicht das Recht, Forderungen zu stellen, weil sie den Mehrwert produzieren. Vielmehr haben die Arbeitgeber das gesetzlich abgesicherte Recht, den Mehrwert unentgeltlich anzueignen.

---

21 Vgl. ebenda, S. 26-50.
22 Vgl. ebenda, S. 51-67.
23 Vgl. LEITFADEN ..., a.a.O., S. 146.
24 Vgl. ebenda, S. 144-193.

Was also als Recht der Arbeitnehmer im DGB-Leitfaden vorausgesetzt wird, muß jeweils von ihnen erkämpft werden.

Im ÖTV-Leitfaden bleibt der Zusammenhang von Ausbildung und Wertproduktion für die Auszubildenden im Öffentlichen Dienst vollends unklar, da gerade diese Jugendlichen an der Wertproduktion und an der Schaffung von Mehrwert nicht direkt beteiligt sind; sie befinden sich in der Sphäre der unproduktiven Arbeit. Der sogenannte „Steuerübergang" (25) kann diesen Zusammenhang auch nicht deutlicher machen. Gerade an dieser Stelle wird offenbar, daß der Ökonomieteil sich nicht nahtlos und notwendig in den Lehrgangsablauf einfügt; der Übergang ist an den Haaren herbeigezogen und entstanden aus dem Wunsch der Autoren, den Teilnehmern die Notwendigkeit des Ökonomieteils plausibel zu machen.

Schließlich bleibt offen, wozu die in den beiden Leitfäden entwickelten ökonomischen Kategorien dienen sollen. Die Erkenntnis der Produktion von Wert und Mehrwert sowie des Grundwiderspruchs von Lohnarbeit und Kapital kann bei der Aufstellung von Ausbildungs- oder Tarifforderungen nicht zur Begründung herangezogen werden. Mit diesen Erkenntnissen kann zwar die Forderung nach grundsätzlicher Veränderung der Gesellschaft begründet werden; da aber die Lehrgänge helfen sollen, die gewerkschaftliche und betriebliche Praxis der Kollegen zu verbessern, müssen die Kollegen zunächst ihre Reproduktionsinteressen erkennen und die Notwendigkeit, dafür gewerkschaftlich organisiert einzutreten.

Auch die Argumentation, daß der Staat nicht außerhalb des Klassenwiderspruchs steht, ist zunächst nicht nötig. Aber die Erkenntnis, daß er Arbeitgeber ist wie jeder andere Arbeitgeber auch, daß die Arbeitnehmer in der Verwaltung wie alle anderen Arbeitnehmer auch Reproduktionsinteressen haben, die sie zwingen, bestimmte Forderungen zu erheben und gegen die Arbeitgeber durchzusetzen, ist Voraussetzung für eine geplante gewerkschaftliche Praxis.

Die Erkenntnis des Klassenwiderspruchs ist der gewerkschaftlichen Arbeit ebenfalls nicht vorausgesetzt. Umgekehrt: wenn die Lohnabhängigen ihre Reproduktionsinteressen und die Notwendigkeit ihrer organisierten Durchsetzung erkannt haben, entwickelt sich daraus in der täglichen Auseinandersetzung die Erkenntnis des Klassenwiderspruchs. Diese Erkenntnis kann durch weitere Schulungen vorbereitet werden.

Wenn an die Kritik des Leitfadens konsequent unter der Fragestellung der Verbesserung der gewerkschaftlichen Praxis und des dazu notwendigen Anknüpfens an die Erfahrungen der Kollegen herangegangen wird, stellt sich heraus, daß die beiden mittleren Teile hierbei nicht direkt weiterhelfen.

Im dritten Lehrgangsabschnitt soll nun über die praktische Gewerkschaftsarbeit am Ort und in den Betrieben gesprochen werden. Als Ziel dieses Teils wird in beiden Leitfäden angegeben, daß die Lehrgangsteilnehmer motiviert werden sollen, sich aktiv und organisiert für die Durchsetzung ihrer Interessen einzusetzen. Sie sollen die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation und die Probleme der gewerkschaftlichen Arbeit kennenlernen. Dazu sollen möglichst konkrete Beispiele gewerkschaftlicher Aktionen herangezogen werden; Handlungsanleitungen und Aktionspläne sollen erarbeitet werden. (26)

Das Problem beider Organisationsteile besteht darin, daß viel zu wenig auf die Konflikte, die Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander eingegangen wird. Die Konkurrenz wird

25 Vgl. MATERIALIEN ..., a.a.O., S. 26 ff.
26 Vgl. LEITFADEN ..., a.a.O., S. 196.

nicht auf ihre objektiven Ursachen zurückgeführt, sondern einseitig als von den Arbeitgebern „gemacht" erklärt. Es wird in diesem Zusammenhang von „Herrschaftstechniken" (27) gesprochen, durch die Spaltung in die Arbeitnehmerschaft hereingetragen wird.

Es ist aber unumgänglich, die objektiven Ursachen der Konkurrenz der Kollegen untereinander, hier auch insbesondere die zwischen jungen und erwachsenen Kollegen, zu benennen. Denn diese Konkurrenz bleibt trotz gewerkschaftlichen Zusammenschlusses insofern bestehen, als Auszubildende andere Reproduktionsinteressen haben, nämlich in erster Linie Ausbildungsinteressen. (28)

Es kommt darauf an, diese Konkurrenz einzuschätzen und in die Planung gewerkschaftlichen Handelns miteinzubeziehen.

Bezüglich der Gesamtstruktur der Leitfäden läßt sich zusammenfassend feststellen, daß die gewünschten Ziele m. E. bei der Dreiteilung des Lehrgangs mit einem relativ abstrakten, sich mit den ökonomischen Grundlagen der kapitalistischen Gesellschaft befassenden Teil in der Mitte nicht erreicht werden können. Der Bezug zu den Erfahrungen der Kollegen, zum Ausbildungsteil, ist nicht mehr gewährleistet. Dadurch entsteht die Gefahr, daß die Lehrgangsteilnehmer relativ unbeteiligt an der Diskussion bleiben, da ihnen der Zusammenhang dieses Lehrgangteils zu ihrer gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeit, wie auchder Zusammenhang zu den anderen Lehrgangsabschnitten nicht deutlich wird. Einerseits sind die abgehandelten ökonomischen Kategorien recht abstrakt und unverständlich, zum anderen können sie nicht als Begründung für gewerkschaftliche Arbeit und Forderungen herangezogen werden.

Daher wird im Bereich der ÖTV versucht, nach den im 1. Teil entwickelten Überlegungen einen Ansatz zu einer anderen Lehrgangskonzeption zu entwickeln.

III.

In Teil I. ist versucht worden, den engen Zusammenhang von Erfahrungen und möglichen Erkenntnissen aufzuzeigen. Aus diesen Überlegungen resultierte eine bestimmte Begrifflichkeit, nämlich die Erklärung der Zusammenhänge bei der gewerkschaftlichen Arbeit durch das gesellschaftliche Verhältnis des Verkaufs der Ware Arbeitskraft, ihres Tausches und Gebrauches.

Im folgenden soll nun versucht werden, Ansätze zu einer Lehrgangskonzeption zu entwikkeln, die diese Überlegungen aufnimmt.

Bei dem Entwurf einer solchen Konzeption sollen nicht mehr die jugendlichen Auszubildenden, deren besondere Situation kurz angedeutet wurde (29), im Mittelpunkt stehen, sondern es soll eine Konzeption für erwachsene Arbeitnehmer, deren Situation durch das Verhältnis des Verkaufs der Ware Arbeitskraft bestimmt ist, dargestellt werden.

Zunächst sollen alle Gesichtspunkte einer Lehrgangskonzeption gesammelt und benannt werden, die zum einem Lehrgangsabschnitt dazugehören, während im zweiten Teil ein konkreter Lehrgangsablauf anhand eines Beispiels dargestellt werden soll.

27 Vgl. MATERIALIEN ..., a.a.O., S. 71.
28 Abgesehen davon kann die Konkurrenz im Kapitalismus ohnehin nicht vollständig aufgehoben werden. Vgl. auch Fußnote 17 zur Situation von Auszubildenden.
29 Vgl. Fußnote 17. Ein Entwurf einer Konzeption für den Jugendbereich ist in der Diskussion. Erste Ansätze finden sich in: MATERIALIEN ..., Nr. 6, a.a.O.

Bei einer Seminarkonzeption muß wiederum an dem engen Zusammenhang von Erfahrungen und Erkenntnissen der gesellschaftlichen Verhältnisse angesetzt werden. (30) Auf der Grundlage der Erfahrungen sollen auf dem Lehrgang Erkenntnisse erarbeitet werden, die es den Teilnehmern ermöglichen, langfristige gewerkschaftliche Praxis zu planen und durchzuführen. Dies ist aber nur möglich, wenn erkannt wird, daß die Arbeitskraft verkauft werden muß und unter welchen Bedingungen dieser Verkauf stattfindet. Gleichzeitig läßt sich diese Erkenntnis direkt auf die Erfahrungen beziehen und anwenden.

Die Erfahrungen der Arbeitnehmer im Betrieb sind zunächst einzelne, deren Zusammenhang mit Hilfe des Verhältnisses des Verkaufs der Ware Arbeitskraft erkannt werden kann. Um aber die Erfahrungen richtig aufarbeiten zu können, ist es notwendig, daß die Lehrgangsteilnehmer ihre Erfahrungen möglichst genau schildern.

Die Erfahrungsberichte werden in chronologischer Reihenfolge gegeben. Es sind an einem „Fall" meist verschiedene Personen oder Gruppen des Betriebes beteiligt, die unterschiedliche Verhaltensweisen und Interessen haben und ihre Interessen mit unterschiedlichen Ergebnissen unter unterschiedlichen Bedingungen durchsetzen.

Ein guter Erfahrungsbericht rekonstruiert sehr exakt die betrieblichen Ereignisse. Die Aufarbeitung des betrieblichen Geschehens, der Erfahrungen, geschieht nun allerdings in einer Weise, die der Chronologie der geschilderten Ereignisse nicht folgen kann. Denn es ist nötig, die unterschiedlichen Interessen, Bedingungen und Verhaltensweisen genau einschätzen zu können; das kann nur geschehen, indem der Aufarbeitung der Erfahrungen das gesellschaftliche Verhältnis des Verkaufs der Ware Arbeitskraft zugrunde gelegt wird. Aufgrund dieses gesellschaftlichen Verhältnisses haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmte Interessen, die sie beim Kauf und Verkauf der Arbeitskraft zu bestimmten Verhaltensweisen zwingen.

Die Arbeitnehmer verhalten sich ihren Interessen entsprechend, indem sie ihre Arbeitskraft möglichst gut zu verkaufen und langfristig zu erhalten suchen, um ihre Reproduktion zu sichern.

Kurzfristige und langfristige Interessen können sich in betrieblichen Konflikten durchaus widersprechen (beispielsweise wird die Arbeitskraft durch zu viele Überstunden zu schnell verbraucht; wegen der guten Bezahlung werden aber oft Überstunden von Arbeitnehmern abgeleistet).

Die Arbeitgeber verhalten sich ebenfalls interessengebunden, indem sie versuchen, die Arbeitskraft möglichst billig einzukaufen. (31) Sie setzen die Arbeitskraft nach dem Kauf so ein, daß sie ihr Ziel möglichst optimal verwirklichen können.

---

30 Viele Anregungen zu diesem Teil verdanke ich der Diskussion bei der Vorbereitung und Durchführung eines Lehrganges, der Ende Februar 1974 im Bildungs- und Begegnungszentrum der ÖTV in Berlin (West) stattfand.

31 Dabei kann es sich um zwei Typen von Arbeitgebern handeln. Der private Unternehmer hat das Interesse, mit möglichst geringen Kosten möglichst viel Profit zu machen. Das ist sein objektives Interesse, gebunden an die ökonomischen Gesetze der kapitalistischen Produktionsweise, an die Notwendigkeit der Verwertung des Kapitals. Beim Arbeitgeber „Staat" handelt es sich um das Problem der möglichst sparsamen Ausgabenpolitik mit Steuermitteln zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Für das Problem des Kaufs und Verkaufs von Arbeitskraft und dem damit verbundenen Interessengegensatz ist dies jedoch unerheblich und muß deshalb auf einem Lehrgang nicht expliziert werden. Der Lohn als Kostenfaktor, der gering gehalten werden soll, ist den Kollegen zudem unmittelbar einsichtig und bezieht sich auf ihre Erfahrungen (z.B. letzte Tarifrunde).

Diese unterschiedlichen Interessen müssen auf einem Lehrgang aufgelistet und genau untersucht werden. Bei der Aufarbeitung muß mit den Interessen begonnen werden, da die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich in dem betrieblichen Konflikt, der als Erfahrung von Kollegen geschildert wird, genau auffinden lassen und so in direkten Zusammenhang zu den betrieblichen Erfahrungen der Kollegen bringen lassen. Die Interessen müssen zuerst festgestellt werden, da sonst das Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern oft völlig unverständlich erschiene.

In diesem Schritt soll deutlich werden, daß das Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern von deren unterschiedlichen Interessen abhängt.

Anhand der einzelnen Erfahrungen kann allerdings nicht herausgearbeitet werden, daß zwischen den Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein grundsätzlicher Widerspruch besteht. Doch kann anhand der unterschiedlichen Interessen die Grundlage gewerkschaftlicher Organisierung deutlich werden.

Auf einem Lehrgang kann an die Schilderung der betrieblichen Erfahrungen der Kollegen mit folgenden Fragen herangegangen werden:

1) Welche Interessen hatten die Arbeitnehmer?
2) Gab es unterschiedliche Interessen der Arbeitnehmer (z. B. kurz- und langfristige)?
3) Welche Interessen hatten die Arbeitgeber?

Unter diesen Fragen können die Interessen herausgesucht werden, die dem Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in einem konkreten Erfahrungsbericht über einen betrieblichen Konfliktfall zugrunde liegen. Die Arbeitnehmer verhalten sich als Verkäufer ihrer Arbeitskraft wie Konkurrenten am Arbeitsmarkt, da jeder als Einzelner seine Arbeitskraft verkaufen muß. In der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis drückt sich diese Konkurrenz meist so aus, daß es oft schwer ist, eine *gemeinsame* Forderung aufzustellen.

Auch sind die Arbeitnehmer beispielsweise von Veränderungen des Arbeitsplatzes, der Entlohnung und der Ausbildung unterschiedlich betroffen. Die daraus entstehenden unterschiedlichen Interessen der Kollegen verhindern oft gemeinsame Forderungen und gemeinsames Verhalten.

Das Problem gewerkschaftlicher Arbeit besteht darin, die in diesen unterschiedlichen Einzelinteressen vorhandenen gemeinsamen Interessen durch einen *Kompromiß* als Forderung der Arbeitnehmer herauszufinden. Auf einem Lehrgang wird das Problem der Konkurrenz unter der Fragestellung behandelt:

1. Welche unterschiedlichen Interessen hatten die Arbeitnehmer?
2. Welche gemeinsamen Interessen ließen sich feststellen?

Im nächsten Schritt des Lehrgangs muß nun untersucht werden, wie die Interessen der Arbeitnehmer durchgesetzt werden können. Dabei müssen alle Bedingungen berücksichtigt werden, also betriebliche Gegebenheiten, verschiedene Interessen der Kollegen, Interessen und Durchsetzungsmöglichkeiten der Arbeitgeber, Druckmittel der Arbeitgeber usw.

Teil der Möglichkeiten von Arbeitnehmern, ihre Interessen durchzusetzen, sind die rechtlichen, die ihnen durch den Arbeitsvertrag einerseits und durch die allgemeinen Gesetze (Kündigungsschutz, Personalvertretungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz usw.) andererseits gegeben sind.

Doch die Arbeitgeber haben aus dem Arbeitsvertrag das Recht, die Arbeitskraft zu gebrauchen. Sie versuchen immer wieder , diesen Gebrauch so weit wie möglich auszudehnen. Die Arbeitnehmer müssen aufgrund ihrer langfristigen Reproduktionsinteressen die Rechte der Arbeitgeber und die Versuche der Überschreitung einschränken.

Ein Mittel dazu ist die gewerkschaftliche Praxis, die Erreichung der Solidarität aller Kollegen, die Ausnutzung aller rechtlichen und gewerkschaftlichen Möglichkeiten und die aktive Mitarbeit in gewerkschaftlichen wie betrieblichen Organen der Interessenvertretung. Als letztes Mittel bleibt den Arbeitnehmern die Verweigerung des Gebrauchs ihrer Arbeitskraft, der Streik. Alle verschiedenen Möglichkeiten der Durchsetzung von Forderungen müssen erörtert und die jeweiligen Bedingungen klar werden.
Auf dem Lehrgang können hier Fragen gestellt werden:

1. Welche Möglichkeiten hatten die Arbeitnehmer, ihre Interessen durchzusetzen?
2. Welche Möglichkeiten hierzu hatten die Arbeitgeber?
3. Welche Bedingungen spielten eine Rolle?

Bis zu diesem Schritt war der Lehrgangsablauf am Einzelproblem, an einzelnen Erfahrungen orientiert. Nachdem die benannten unterschiedlichen Ebenen des Problems diskutiert worden sind, besteht jetzt die Möglichkeit, den Anspruch der Vermittlung des den betrieblichen Konflikten zugrunde liegenden gesellschaftlichen Verhältnisses des Verkaufs der Ware Arbeitskraft auf einem Lehrgang einzulösen.

Der Übergang zur Erkenntnis des gesellschaftlichen Verhältnisses des Verkaufs der Ware Arbeitskraft ist meist der schwierigste Schritt auf einem Lehrgang. Hier bleibt zwar der Bezug zu den Erfahrungen der Kollegen erhalten, doch soll ein neues Verständnis der Erfahrungen entwickelt werden. Die Teilnehmer sollen die gesellschaftlichen Grundlagen erkennen, die alle Einzelerfahrungen und Konfliktbeispiele erklärbar machen.

Bisher wurde auf Lehrgängen, die dieser Konzeption folgten, an dieser Stelle ein selbsterstellbarer Text eingesetzt, der die Zusammenhänge von Kauf und Verkauf der Ware Arbeitskraft, den Tausch von Arbeitskraft gegen Lohn und ihren Gebrauch verdeutlichen sollte.

Anhand eines solchen Textes kann diskutiert werden, ob die Erfahrungen der Kollegen sich auf die hierin dargestellte Auffassung über die Verhältnisse am Arbeitsmarkt beziehen lassen und durch das gesellschaftliche Verhältnis des Verkaufs der Ware Arbeitskraft erklärbar werden.

An dieser Stelle müssen auch bürgerliche Auffassungen über die Geschehnisse am Arbeitsmarkt und das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer diskutiert und gezeigt werden, daß diese Zusammenhänge tatsächlich durch den Verkauf der Ware Arbeitskraft begreifbar sind.
Folgende Fragen könnten auf einem Lehrgang formuliert werden:

1. Beschreibt dieser Text die Verhältnisse am Arbeitsmarkt richtig?
2. Stimmen die im Text getroffenen Aussagen mit den Erfahrungen überein?
3. Sind andere Meinungen bekannt?

Im Anschluß an diese Diskussion kann die Funktion der Gewerkschaft allgemein bestimmt und spezifische Aufgaben der Gewerkschaften benannt werden. Dazu könnten folgende Fragen gestellt werden:

1. Welche Funktion hat die Gewerkschaft beim Verkauf der Ware Arbeitskraft?
2. Was tut die Gewerkschaft, um dieser Funktion nachzukommen?
3. Inwieweit ist in den betrieblichen Problemen diese Funktion der Gewerkschaft zum Tragen gekommen?

Erst wenn dieser Lehrgangsabschnitt vollzogen ist, können die Teilnehmer die konkrete Gewerkschaftsarbeit ausgehend von der Erkenntnis der Funktion der Gewerkschaft planen und durchführen.

Abschließend soll dieser allgemeine Ansatz zu einer Lehrgangskonzeption anhand eines Beispiels verdeutlicht werden. Es soll kein neuer Leitfaden entworfen, sondern nur der inhaltliche Gang der Vermittlung des gesellschaftlichen Verhältnisses des Verkaufs der Ware Arbeitskraft nachgezeichnet, an einzelnen Punkten der Zusammenhang von berichteten Erfahrungen der Kollegen und Erkenntnissen, die sich an diese Erfahrung anschließen können bis hin zur Erkenntnis des gesellschaftlichen Verhältnisses des Verkaufs der Ware Arbeitskraft, aufgezeigt werden. Um einen Leitfaden konzipieren oder die hier entwickelten Vorstellungen eines Grundlehrgangs in die bestehenden Konzeptionen einarbeiten zu können, müßte wesentlich mehr geleistet werden. Beispielsweise müßten viele Einzelinformationen gesammelt, Material angegeben, die Funktion eines Vorstellungsgesprächs und sein Ablauf erörtert, didaktische Hinweise gegeben, ein Vorbereitungspapier entworfen werden, das vorher an die Teilnehmer verschickt werden kann u.v.m.

Hier können nur Zusammenhänge angedeutet und beispielhaft beschrieben werden. Es wird hier das Beispiel einer Tarifrunde, ihres Ablaufs in einem Betrieb, herausgegriffen. Der Gang des Lehrgangs ist bei jedem Problem der gleiche, kann also auch auf andere Probleme übertragen werden, wie zum Beispiel „Gleitende Arbeitszeit", „Großraumbüro", „zentralisiertes Schreibbüro" usw.

Vor Tarifrunden wird von den Kollegen oft der Wunsch geäußert, über Tarifforderungen zu diskutieren. In den Lehrgängen wurde große Unsicherheit über die „richtige" Höhe von Lohnforderungen deutlich. Die Kollegen berichteten von Einschüchterungsversuchen der Arbeitgeber und der Presse; oft wußten sie nicht, was von bestimmten Argumenten der Arbeitgeber oder der Regierung gehalten werden muß und welche wirtschaftlichen Bedingungen bei den Lohnforderungen berücksichtigt werden müssen.

Anhand der abgelaufenen Tarifrunde in einem Betrieb sollen die Zusammenhänge verdeutlicht und versucht werden, die dort gesammelten Erfahrungen einzuschätzen. Es könnte eingewendet werden, daß die Kollegen das alles, was in einem Lehrgang angesprochen wird, schon wüßten.

Dabei muß aber berücksichtigt werden, daß Lehrgänge auf verschiedenen Ebenen ihre Aufgabe der Verbesserung der gewerkschaftlichen Praxis erfüllen können und sollen. Zum einen kommt es darauf an, vorhandene Informationslücken bei den Teilnehmern zu schliessen. Oft haben diese zwar einige Informationen über einen bestimmten Konfliktgegenstand, aber wesentliche Details fehlen. Das kann dazu führen, daß Konflikte nicht offensiv genug und auf Grundlage der objektiven Interessen der Lohnabhängigen angegangen werden. Beispielsweise kennen viele Arbeitnehmer in der ÖTV noch nicht den Beschluß des letzten Gewerkschaftstages, der besagt, daß vor jeder Tarifrunde eine Mobilisierung in den Betrieben erfolgen soll, damit eine breite Unterstützung der Tarifforderungen sichergestellt werden kann.

Andererseits sollen aber auch und vor allem die berichteten Erfahrungen auf die ihnen zugrundeliegenden gesellschaftlichen Verhältnisse bezogen und damit als gesellschaftliche begriffen werden. Ein Kollege gibt zunächst einen detaillierten Bericht über die Tarifrunde in seinem Betrieb ab.

Dieser Bericht könnte beispielsweise so aussehen: (32) Tarifrunde in einem städtischen Nahverkehrsbetrieb. Die Belegschaft dieses Betriebes setzt sich zu zwei Dritteln aus Arbeitnehmern in unteren Lohngruppen, zu einem Drittel aus höheren Lohngruppen und Angestellten zusammen. Die Kollegen sind nahezu hundertprozentig in der ÖTV organisiert und haben einen Haustarif, das bedeutet, daß sie eine eigene Tarifkommission in ihrem Betrieb haben.

---

32 Ein ähnlicher Bericht wurde auf einem Lehrgang von einem Kollegen vorgetragen, den ich als Mitarbeiter mit durchgeführt habe.

Diese betriebliche Tarifkommission tritt zusammen und berät über die Höhe der Lohnforderung. Der Betriebsrat ist bei dieser Sitzung anwesend und stellt auch einige Mitglieder der Tarifkommission. Er schlägt nach vorherigem Umhorchen unter den Kollegen folgende Forderung vor: einen Sockelbetrag von DM 100,– und 8%. Die Tarifkommission beschließt nach längerer Diskussion eine Forderung von DM 150,– und 8%.

Eine Sitzung des Vertrauensleutekörpers wird einberufen. Hier wird – beeinflußt durch die Tarifrunde im Öffentlichen Dienst – eine Forderung von 15% erhoben. Die Vertreter der Tarifkommission bringen ihren Vorschlag ein. Der Vertrauensleutekörper besteht in seiner überwiegenden Mehrheit aus Kollegen der höheren Lohngruppen oder Angestellten. Diese lehnen den Vorschlag der Tarifkommission ab, weil sie keine Veränderungen im Lohngefüge wollen. Die Vertreter der Tarifkommission weisen auf die Nachteile einer Prozentforderung für die Arbeiter in den unteren Lohngruppen hin (z.B. Benachteiligung wegen der hohen Inflation). Doch bei der Abstimmung spricht sich die überwiegende Mehrheit der Vertrauensleute für die Forderung von 15% aus.

Verhandlungsrunden mit dem Arbeitgeber:
Der Arbeitgeber hält die Forderung für unsachlich und überhöht. Er könne sonst die anfallenden Kosten nicht mehr abdecken. Die Verhandlungskommission der Tarifkommission begründet ihre Forderung mit der Preissteigerungsrate, der Erhöhung der Sozialabgaben und der Lohnsteuerprogression. Ein neuer Verhandlungstermin wird festgesetzt, da der Arbeitgeber sich zu einem Angebot nicht in der Lage sieht.

In der nächsten Sitzung bietet er dann 8,5% an. Er begründet sein Angebot mit der Gesamtverantwortung, der Signalwirkung für andere Bereiche und verweist auf die Gefährdung der Stabilität bei höheren Abschlüssen. Die Verhandlungskommission lehnt ab, droht mit dem Abbruch der Verhandlungen, falls nicht ein zweistelliges Angebot erfolgen würde.

Inzwischen werden die Kollegen im Betrieb unruhig. Man liest von der Urabstimmung im Öffentlichen Dienst. Ein Flugblatt wird verteilt, in dem die Solidarität mit den Kollegen im Öffentlichen Dienst bekundet wird. Bei der nächsten Verhandlung weist die Verhandlungskommission auf die Gefahr hin, daß sich die Belegschaft dem Streik im Öffentlichen Dienst anschließen könnte. Nach langer Beratung der Arbeitgeber werden endlich 12% angeboten. Die Verhandlungskommission zieht sich zur Beratung zurück und bietet nach längerer Zeit 13% an. Die Arbeitgeber und die Verhandlungskommission einigen sich schließlich auf 12,5%.

Im Betrieb wird das Ergebnis mit Zufriedenheit aufgenommen.

Anhand der Fragen: Welche Interessen hatten die Kollegen, welche Umstände führten zu der Lohnforderung, gab es unterschiedliche Interessen und welche Interessen hatten die Arbeitgeber? – kann im Lehrgang mit der Auflistung der Interessen begonnen werden. Anhand dieses Falls soll dann über die verschiedenen Möglichkeiten von Lohnforderungen diskutiert werden. Es muß in der Diskussion herausgearbeitet werden, welche Veränderungen der wirtschaftlichen Lage sich ergeben haben, wie hoch die Preissteigerungen gewesen sind, wie sich die Lebenshaltungskosten verändert haben, wie man den Zusammenhang von Löhnen und Preisen beurteilen muß, wie unterschiedliche Formen von Lohnforderungen sich auf die verschiedenen Gruppen von Arbeitern und Angestellten auswirken usw.

Ergebnis dieses Schritts im Lehrgang soll die Erkenntnis sein, daß die Lohnabhängigen aufgrund der Wirtschaftsentwicklung und der Preissteigerungen eine Lohnforderung in einer bestimmten Höhe aufstellen müssen, wenn sie nicht ihren Lebensstandard senken wollen. Ebenso kann in diesem Schritt gezeigt werden, daß Prozentforderungen sich für unterschiedliche Lohn- und Gehaltsgruppen unterschiedlich auswirken. Die höheren Lohngruppen verbessern sich bei einer hohen Prozentforderung am meisten, da deren Löhne überproportional gegenüber den anderen Einkommen steigen. Für die unteren Lohngruppen ist ein hoher Festbetrag günstiger, da sie am stärksten vom Preisanstieg betroffen sind und bei einer Prozenterhöhung unterproportional schlechter abschneiden würden.

Anhand des geschilderten Konfliktes kann weiterhin deutlich werden, daß der Arbeitgeber wegen seiner Kosten versucht, die Lohnforderung so weit wie möglich zu drücken. Die Interessen des Arbeitgebers sind nicht immer so deutlich festzustellen wie in diesem geschilderten Fall. Hier weist der Arbeitgeber selbst darauf hin, daß die Löhne für ihn ein Kostenfaktor sind, den er versucht gering zu halten. Wenn dieses Interesse nicht so deutlich genannt wird, muß versucht werden, anhand der Verhaltensweisen des Arbeitgebers auf sein dahinterstehendes Interesse zu schließen.

Im nächsten Schritt muß die Konkurrenz der Lohnabhängigen untereinander erörtert werden.

Welche unterschiedlichen Interessen hatten die Kollegen, welche Gemeinsamkeiten ließen sich feststellen? Anhand dieser Fragen muß gezeigt werden, warum sich in diesem Betrieb eine Prozentforderung durchgesetzt hat. Die Vertreter der unteren Lohngruppen waren offensichtlich unterrepräsentiert, so daß die höheren Lohngruppen ihre Interessen besser durchsetzen konnten. Warum sind aber die unteren Lohngruppen unterrepräsentiert, obwohl sie die Mehrheit im Betrieb ausmachen? Hier könnten die Probleme der Kollegen in den unteren Lohngruppen erörtert werden, die oft Kollegen als Interessenvertreter wählen, die redegewandter sind und von denen sie meinen, daß sie sich deshalb besser gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen könnten. Es muß diskutiert werden, daß der auf der Vertrauensleutekörpersitzung gefaßte Beschluß einer Prozentforderung die Interessen dieser Kollegen nicht genügend berücksichtigt hat und überlegt werden, daß man hätte versuchen können, allen Kollegen entgegenzukommen, indem man einen Mindestbetrag festgelegt hätte oder ähnliches. Man kann zumindest feststellen, daß die Kollegen der unteren Lohngruppen der Meinung waren, sie könnten ihren Lebensstandard mit dieser Prozentforderung halten, denn sie protestierten nicht. Dennoch muß diese Meinung noch einmal überprüft werden. Es kommt in diesem Schritt also darauf an, die Konkurrenz unter den Lohnabhängigen als solche zu benennen und aus den unterschiedlichen Bedingungen jedes einzelnen Arbeitnehmers zu erklären. So wird der Schritt der Erkenntnis der Konkurrenz auf der Grundlage des individuellen Verkaufs der Arbeitskraft schon vorbereitet.

Im nächsten Lehrgangsschritt geht es jetzt um die Durchsetzung der Forderung. Welche Möglichkeiten hatten die Arbeitnehmer, ihre Interessen durchzusetzen, welche hatte der Arbeitgeber, welche Bedingungen spielten eine Rolle?

Hier muß über die verschiedenen Ebenen der organisierten Durchsetzung der Interessen der Lohnabhängigen gesprochen werden. Beispielsweise muß die Verbesserung der Interessenvertretung aller Gruppen der Belegschaft angesprochen werden, ebenso die Vorbereitung einer Tarifrunde im Betrieb, die Möglichkeiten des Verhaltens der Kollegen während der Verhandlung, als letztes Mittel schließlich der Streik.

Gleichzeitig müssen die Bedingungen berücksichtigt werden, die durch den gewerkschaftlichen Organisationsgrad, durch Außeneinflüsse (z.B. Pressemeldungen)und durch die Argumente der Arbeitgeber usw. gegeben sind. Diese Bedingungen müssen in die Durchsetzungsstrategie miteinbezogen werden. Es muß zum Beispiel gesagt werden, wie man Argumenten wie „Lohn-Preis-Spirale" oder „drohende Arbeitslosigkeit" entgegentritt. Ebenso muß in diesem Schritt des Lehrgangs deutlich werden, wie wichtig die Stärke und Kampfkraft der Gewerkschaft ist, welche wichtige Funktion eine starke Gewerkschaft in solchen Auseinandersetzungen hat. Auch allgemeine Probleme der Gewerkschaftsarbeit können angesprochen werden. In dem hier geschilderten Beispiel ist der Betrieb nahezu voll organi-

siert. Doch nicht überall herrschen solche Zustände. Dann müssen Fragen erörtert werden wie: Wie kann die gewerkschaftliche Organisation verbessert, wie muß argumentiert und gewerkschaftlich gearbeitet werden, damit mehr Kollegen für die Gewerkschaft gewonnen und die Stärke der Belegschaft größer wird, wie kann ein Vertrauensleutekörper eingerichtet werden usw.
Als letztes muß nun geklärt werden, warum die eben diskutierten Konflikte eigentlich in dieser Schärfe immer wieder ausgetragen werden müssen, warum der Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht.

An dieser Stelle könnte ein Text eingesetzt werden, der Verkauf und Kauf der Arbeitskraft, Tausch und Gebrauch darstellt. Anhand des Textes soll verdeutlicht werden, daß dieser Konflikt kein einzelner ist, sondern allgemein durch das gesellschaftliche Verhältnis des Verkaufs der Ware Arbeitskraft bestimmt ist.

In diesem letzten Schritt sollen alle erarbeiteten Erkenntnisse und alle Details des geschilderten Konfliktes auf diese Erkenntnis der Gesellschaft hin überprüft werden. Wenn das gelingt, ist den Kollegen eine gute Hilfestellung gegeben, ihre Konflikte im Betrieb besser durchschauen zu können und die gewerkschaftliche Arbeit unter Berücksichtigung aller Bedingungen und Verhaltensweisen langfristig vorzubereiten und selbst ein gewerkschaftliches Verhalten entwickeln zu können.

Johanna Hund

„Humanisierung der Arbeit" - Humanisierung der Ausbeutung?

„Den Luxus brutaler Klassenkämpfe werden wir uns nicht mehr leisten können ... ‚weder von oben noch von unten'."
Norbert Blüm, Hauptgeschäftsführer der Sozialausschüsse der Christlich Demokratischen Arbeitnehmer (CDA)
(FR v. 9.12.1974)

Wohl selten ist einem Problem, das die Arbeitswelt betrifft, so viel Raum in den Massenmedien eingeräumt worden. Experimente des Automobilkonzerns Volvo werden uns über den Bildschirm vermittelt. Die „Humanisierung der Arbeit" – Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung sowie für Forschung und Technologie nennen es „soziale Lebensqualität" – also diese sogenannte Humanisierung der Arbeit führt, so hat es den Anschein, zur Lösung aller wesentlichen Probleme kapitalistischer Arbeitsbedingungen. Angesichts dieser „sanften Revolution am Arbeitsplatz" erscheinen Mitbestimmungs- und Lohnforderungen geradezu als peripher, wenn nicht gar als anachronistisch.

Was verbirgt sich hinter der „Humanisierung der Arbeit"?

> „Die Humanisierung der Arbeit ist eine uralte gewerkschaftliche Aufgabe. Zu einer Zeit, da bürgerliche Journalisten und herrschende Kreise die Welt der Arbeiter und Angestellten noch nicht wahrgenommen haben oder nicht wahrnehmen wollten, galt der Kampf der Gewerkschaften auch und gerade der Verbesserung der Arbeitsbedingungen." (1)

Der gewerkschaftliche Kampf, der sich insbesondere mit dem Begriff der Humanisierung der Arbeitswelt verbindet, richtet sich *heute* wie früher gegen gesundheitsschädigende, unzumutbare, menschenunwürdige Arbeitsbedingungen. In erster Linie geht es heute beim Kampf um die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen um die Abwehr zunehmender Arbeitsintensivierung in Form von höherem Arbeitstempo und größerem Leistungsdruck; gegen isoliertes und taktgebundenes Arbeiten; gegen bestimmte Zwänge verstärkende Lohn- und Gehaltsermittlungstechniken, gegen sich ausbreitende Schicht- und Nachtarbeit. (2)

Der Lohnrahmentarif II der IG Metall Nordwürttemberg/Nordbaden 1973 stellt insofern einen historischen Einschnitt im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen dar, als erstmalig bescheidene tarifvertraglich festgelegte Auflagen zur Arbeitsplatzgestaltung abgerungen werden konnten:

---

1 H.O. Vetter: Referat auf der DGB-Konferenz „Humanisierung der Arbeitswelt als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe", München 1974; S. 2.
2 Vgl. S. Balduin: DIE QUELLE 11 und 12/1974.

„Der Tarifvertrag schreibt in seinem Paragraphen 6, Abs. 6.3.1. und 6.3.2. zwingend vor, daß die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse der Arbeitsgestaltung vorrangig darauf gerichtet zu sein haben, die Abwechslungsarmut der Beschäftigung durch Aufgabenbereicherung und Aufgabenerweiterung in ihren ungünstigen Auswirkungen auf den Menschen abzumildern. Die Arbeitsinhalte dürfen nicht mehr verkleinert werden und der Zeitfaktor je Arbeitstakt nicht unter 1,5 Minuten absinken." (3)

Eingedenk der Tatsache, daß dieser Tarifabschluß nur durch konsequente Streiks der Metallarbeiter in diesem Tarifgebiet erkämpft wurde und darüber hinaus die Arbeitgeber förmlich tagtäglich zur Einführung bzw. Einhaltung der tarifvertraglich festgelegten, die Arbeitsbedingungen verändernden Bestimmungen gezwungen werden müssen – wie Betriebsräte und Vertrauensleute auf dem DGB-Kongreß 1974 in München berichteten –, erscheint es nützlich, die Gründe dafür aufzuspüren, warum urplötzlich ausgerechnet die Konzernherren und insbesondere deren Verbandsfunktionäre im öffentlich veranstalteten Chor um die „Humanisierung der Arbeit" den Ton meinen angeben zu müssen.

Das, was sich hinter der gegenwärtig diskutierten und mittels der Volvo-Experimente popularisierten Programmatik einer „Humanisierung der Arbeit" verbirgt, ist vielschichtig. In ihren verschiedenen Erscheinungsformen ließe sich diese Konzeption zur Humanisierung der Arbeit – für unsere Zwecke etwas schematisiert – folgendermaßen zusammenfassen und zugleich differenzieren:

- Einmal geht es um neue Formen der Arbeitsorganisation;
- Zum anderen um neue Führungstechniken
- und schließlich um sogenannte partnerschaftliche Beteiligungsformen.

Die „partnerschaftlichen" Beteiligungsprogramme für Betriebsangehörige am sogenannten Produktivvermögen sind nicht neu. Sie werden von den Unternehmerverbänden und -vereinigungen als quasi flankierende Maßnahmen zur „Humanisierung der Arbeit" propagiert. Die diversen unternehmerischen Beteiligungsprogramme verstehen sich als Gegenkonzeption zur gewerkschaftlichen Konzeption der „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand" (wie immer problematisch bereits diese auch sein mag) und explizit als Alternative zur gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderung:

„Aus den Entwicklungen der Vergangenheit sollten wir die Lehren ziehen und die Versäumnisse nachholen, die uns in der Hektik der Wiederaufbaujahre nicht bewußt geworden sind. Es sind die wichtigen Begriffe der Mitbestimmung und der Vermögensbildung. In den Betrieben – möglichst auch im eigenen – praktiziert und vorgestellt führen sie alle Gesetzespläne ad absurdum. Kein Mitarbeiter wird seine Mitbestimmung im eigenen (! J.H.) Betrieb sich von einem Gewerkschaftsmonopol nehmen lassen. Kein Mitbesitzer, Mitaktionär, Mitunternehmer, Kleinkapitalist wird sich von den Riesenfonds die hart erarbeiteten Gewinne, die zu seiner eigenen Vermögensbildung im Betrieb dienen, wegnehmen lassen." (4)

Die Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP), deren Konferenzmaterialien obiges Zitat entstammt, veranstaltete eigens ein Seminar im März 1975 in München zum Thema „Zukunft ohne Unternehmer? " (diese Frage ließe sich eigentlich schon beantworten, bzw. sie ist es historisch und real auch schon), um die anwesenden Unternehmervertreter und deren Manager darüber aufzuklären, daß im Interesse der Kapitaleigner nur ein Programm zur „Humanisierung der Arbeit" in Frage kommen könne, das auch die Integration der Lohnabhängigen gewährleistet. Und dieses sollte die drei Ebenen umfassen: Veränderung von Arbeitsorganisationen, d.h. Anpassung an veränderte soziale, technologisch/ökonomische Bedingungen; Einführung unternehmerischer Mitbestimmungsvorstellungen, d.h. neue Führungstechniken; und eben sogenannte betriebliche Vermögensbildung, d.h. Schaffung neuer Eigenfinanzierungsmöglichkeiten und somit zusätzlicher Profitquellen bei gleichzeitiger Fesselung der Arbeiter und Angestellten an den jeweiligen kapitalistischen Betrieb.

Die propagierten neuen Führungstechniken, wie z.B. sogenannter kooperativer Führungsstil, „Delegation von Verantwortung", Ausbau und Intensivierung betrieblicher Informationspolitik, widerspiegeln einerseits auch die Ambivalenz neuer Formen der Arbeitsorganisation (wie z.B. die Notwendigkeit größerer Dispositionsspielräume, in denen Planung und Organisierung ganzer Arbeitsvollzüge selbständig vorgenommen werden muß), weil sie von den Veränderungen im Rahmen der Arbeitsorganisation herrühren. Und andererseits stellen sie auch den Versuch dar, neue, subtilere Manipulationsinstrumentarien auf der Basis moderner Motivationstheorien zu entwickeln.

Die historische Parallele von Taylors „Scientific Management", dessen ideologisches Fundament die „Entdeckung" der sogenannten ökonomischen Interessen auch der Lohnabhängigen war, zur „Entdeckung" von psychologisch-motivationalen Bedürfnissen der abhängig Arbeitenden heute, wie sie z.B. in einem hierarchischen Bedürfnismodell von Maslow (5) konstruiert werden, ist interessant.

M.E. zielen die managerellen Motivationstheorien, bzw. -strategien, dort wo der Versuch gemacht wird sie zu praktizieren, nicht so sehr auf den Ersatz ehemals von außen gesetzter Zwänge und Kontrollen, sondern stellen den Versuch dar, bei der Beziehung des Menschen zu seiner konkreten Arbeitstätigkeit anzusetzen, um dies im Interesse kapitalistischer Mehrwertproduktion in Griff zu nehmen.

„Menschen, die vom Arbeitsinhalt her starke Zufriedenmacher erhalten, sind bereit, unter belastenden Umweltbedingungen zu arbeiten, ohne hierdurch unzufrieden zu werden." (6)

In dem Maslow'schen Bedürfnismodell nimmt „Selbstverwirklichung" die „oberste" Stufe der Bedürfnishierarchie ein und wird definiert: (Der Mensch) „muß sich an seine eigene individuelle Natur annähern, das in ihm steckende Potential verwirklichen." (7) Was heißt: Die aus der Klassengesellschaft resultierenden sozial/ökonomischen, intellektuell/psychologischen Ungleichheiten festzuschreiben. Insofern ist es nur konsequent, wenn die AGP zu dem Schluß kommt: „Die Humanisierung der Arbeitswelt ist nicht so sehr eine Frage des gesellschaftlichen Systems als vielmehr des Entwicklungsstandes jeder industriellen Gesellschaft ..." (8)

Sowohl die modernen Motivationstheorien als auch das Taylor'sche System glauben den Antagonismus zwischen Lohnarbeit und Kapital ignorieren zu können. Ihre Klassenbedingtheit kommt darin zum Ausdruck, daß sie über den Ansatz bei der konkret nützlichen Arbeit, ohne ein wirkliches Interesse, diese „menschenwürdig" zu gestalten, die Konsumtion der Arbeitskraft zu intensivieren beabsichtigen.

---

3 IG Metall, Bezirksleitung Stuttgart: Arbeitsmaterial zum LR II und MTV, S. 7. (Hervorh. J.H.).

4 Arbeitsgemeinschaft selbständiger Unternehmer (ASV), Regionalkreis Bayern Süd, März 1975.

5 Vgl. A.H. Maslow: MOTIVATION UND PERSONALITY, Sec. Ed., New York 1970.

6 Vgl. F. Herzberg in H. Grothus: MOTIVIERT – ENGAGIERT – PRODUKTIV, Dorsten 1972, (Hervorh. J.H.).

7 Grothus: a.a.O., S. 37.

8 Hanstein-Information zu Herausgabe des Buches: Aspekte zur Humanisierung der Arbeitswelt; Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (Hrsg.).

Die Experimente mit, bzw. die Einführung von neuen Formen der Arbeitsorganisation sind m.E. das „Kernstück" der sogenannten Humanisierung. Einerseits können sie – eben dort, wo sie eingeführt werden – zur realen Beseitigung von restriktiven Arbeitsbedingungen führen, andererseits sind sie teilweise Ausdruck des objektiv fortschreitenden Entwicklungsprozesses der Produktivkräfte, wenn auch unter kapitalistischen Bedingungen. Zugleich aber sind sie auch der Versuch, sowohl die Grenzen der ökonomischen Potenzen, d.h. Schwierigkeiten der Kapitalverwertung, als auch Grenzen des Einsatzes menschlicher Arbeitskraft zu überwinden. Von daher läßt sich die etwas gewagte These aufstellen, daß sich in den verschiedenen Formen der neuen Arbeitsorganisation die Dialektik widerspiegelt von tendenziell über die Verhältnisse hinausweisender Produktivkraftentwicklung und dem Versuch, diese unter das Interesse des Kapitals zu subsumieren.

Neue Formen der Arbeitsorganisation

Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen typisieren und systematisieren die arbeitsorganisatorischen Veränderungen in folgenden Kategorien:

- *Job-rotation* (Arbeitswechsel: „Innerhalb einer Arbeitsgruppe ... in vorgeschriebener oder selbstgewählter Zeit- und Reihenfolge (übernimmt) die Person A die Arbeit von B ... , diese die Arbeit von C usw., so daß möglicherweise schließlich ein Rundumwechsel zwischen allen Arbeitsplätzen innerhalb einer Gruppe entsteht." (9)
- *Job-enlargement* (Aufgabenerweiterung): „ ... besteht darin, mehrere strukturell gleichartige oder ähnliche Arbeitselemente aneinanderzureihen und dadurch lediglich den Arbeitsumfang zu vergrößern." (10)
- *Job enrichment* (Aufgabenbereicherung): „Hier geht es darum, daß strukturell verschiedenartige Arbeitselemente – z.B. Planungs-, Fertigungs- und Kontrollaufgaben – in einer größeren Handlungseinheit zusammengefaßt werden." (11)
- *Autonome bzw. teilautonome Gruppen:* Nach den in der Regel in der Montageindustrie vorfindbaren Experimenten (insbesondere das bekanntgewordene Volvo-Modell) ließe sich dieser Typ in etwa dahingehend beschreiben, daß er meistens die drei oben skizzierten Typen umfaßt. Die Arbeitsgruppe übernimmt darüber hinaus selbst die Planung und Organisation des Arbeitsvollzugs, soweit unabhängig von Technologie. Die unmittelbare Vorgesetztenhierarchie von Meister bis Vorarbeiter wird überflüssig.

Auf den ersten Blick erscheint es so, als zielten diese Typen neuer Arbeitsorganisation darauf ab, Monotonie und Sinnentleerung der Arbeitstätigkeiten, bei den sogenannten autonomen Gruppen – so wurde euphorisch behauptet – sogar die Entfremdung des Menschen von seiner Arbeit aufzuheben.

Ulich sieht in den neuen Formen der Arbeitsorganisation in erster Linie eine Erweiterung des Handlungsspielraums und zwar auf zwei Ebenen:
- „Die horizontale Dimension des Tätigkeitsspielraums" und
- „die vertikale Dimension des Entscheidungs- und Kontrollspielraums". (12)

Von Bedeutung wäre allerdings eine qualitativ/inhaltliche Bestimmung dieser Erweiterung des Handlungsspielraums, die Ulich nicht leistet.

9 E. Ulich, u.a.: NEUE FORMEN DER ARBEITSGESTALTUNG, Frankfurt/M. 1973, S. 66.
10 Ebenda, S. 68.
11 Ebenda, S. 69
12 Ebenda, S. 64

Die Realität erweist sich als komplizierter und widersprüchlicher, als das in den meisten arbeitswissenschaftlichen Abhandlungen zu neuen Formen der Arbeitsorganisation erscheint: In der Regel sind diese neuen Formen der Arbeitsorganisation Resultat sowohl *technologischer Rationalisierungen,* die zu neuen Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzstrukturierungen führen (Kapitalintensivierung), als auch *organisatorischer Rationalisierungsmaßnahmen,* häufig auf den Rahmen der Arbeitsorganisation beschränkt ohne nennenswerte Investitionen, die zu technischen Veränderungen führen (Arbeitsintensivierung). Insofern stellen die arbeitsorganisatorischen Maßnahmen praktisch „Mischformen" dar; Elemente aus den oben skizzierten einzelnen Modelltypen zusammen mit anderen lassen sich empirisch wiederfinden.

Ebenso wie bei der Einführung neuer technologischer Verfahrensweisen muß auch bei den arbeitsorganisatorischen Maßnahmen (auch wenn sie nicht die Folge von Veränderungen der Produktionsapparatur sind) davon ausgegangen werden, daß sie immer schon geprägt sind durch das Prinzip kapitalistischer Rentabilitätserwägungen. Das ist die logische Konsequenz aus dem von Marx entwickelten Theorem, daß der Produktionsprozeß zu fassen ist als widersprüchliche Einheit von Arbeits- und Verwertungsprozeß. Im Rahmen unseres thematischen Zusammenhangs lassen sich im wesentlichen zwei Tendenzen erkennen, in denen sich die kapitalistischen Rentabilitätserwägungen in arbeitsorganisatorischen Maßnahmen niederschlagen: Einmal zeigen die Experimente insbesondere bei Formen der Aufgabenbereicherung und in „teilautonomen" Gruppenorganisationen, daß eine überraschend hohe Produktivitätssteigerung erzielt werden konnte, obwohl die Arbeiter einen Teil der Produktivitätsverbesserungen nicht in Produktionserhöhungen weitergeben. Diese Formen der sogenannten Humanisierung der Arbeit werden von seiten des Managements als ein nahezu revolutionärer Durchbruch hinsichtlich der Möglichkeiten und Methoden zur Produktivitätssteigerung, ähnlich wie zu Beginn des Jahrhunderts das Taylor'sche System des Scientific Managements, emphatisch propagiert. Zu prüfen wären die Konsequenzen, die dadurch entstehen, daß zwar der Leistungsdruck vom einzelnen Arbeiter auf die ganze Gruppe übergeht, unter Umständen dadurch aber nicht nachläßt, sondern verstärkt wird. Ein weiteres Problem ist, daß zwar die Solidarität in den kleinen Gruppen erhöht wird, aber unter Umständen mit dem Risiko, daß die Solidarität im ganzen und somit vielleicht auch in der Gewerkschaft auf längere Sicht gespalten werden kann. (13)

Die andere Tendenz ist, „unter erträglichem Produktionsrisiko ein Minimum an Personalkosten" sicherzustellen, also eine Form des uralten kapitalistischen Strebens nach Personalkostensenkung. Eine empirische Untersuchung betrieblicher Planung von Arbeitsorganisation zeigte folgendes:

> „Von Bedeutung für derartige (kostenoptimale, J.H.) arbeitsorganisatorische Maßnahmen waren in den untersuchten Firmen vor allem das ‚job enlargement', als Ausweitung der Arbeitsaufgabe auf andere niedrige oder höher qualifizierte Tätigkeiten und das ‚job rotation', als systematischer Wechsel zwischen gleichgelagerten oder qualitativ differierenden Arbeitsplätzen. So wurden etwa die Funktionen des Vorortkontrolleurs an den Anlagen auf Wartungs-, Reinigungs- und Probenziehertätigkeiten ausgeweitet und damit der Maschinist, der Anlagenreiniger und der Probenzieher ‚eingespart'. In ein regelmäßiges job rotation wurden vor allem die qualitativ gleichwertigen Arbeitsplätze vor Ort einbezogen, nur zum Teil dagegen auch der höhere Fähigkeiten erfordernde Meßwartenarbeitsplatz. Durch den regelmäßigen Wechsel der Arbeitsplätze lernen die einzelnen Arbeiter alle Teile der Gesamtanlage kennen und können dadurch bei Produktionsstörungen im Nachbarbereich in kompetenter Weise Hilfe leisten, aber

13 Vgl. UNSERE ZEIT (UZ), vom 30.11.73.

auch bei Krankheit und Urlaub als Vertretung einspringen. Die hierdurch erzielte größere Elastizität der Produktionsbesatzung ermöglicht der Betriebsleitung einen starken Personalabbau durch Reduktion der Reservehaltung." (14)

Auch „Arbeitsformen sind nicht zwangsläufig und sachnotwendig, sie sind interessenbedingt". (15)

Zusammenfassend lassen sich also die derzeitigen, insbesondere in der gewerblich-industriellen Produktion eingeführten oben skizzierten Maßnahmen entweder als Rationalisierungen des Personalbestandes bzw. der Personalstruktur oder als Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung charakterisieren; in der Regel sind sie beides zugleich.

Neue Formen der Arbeitsorganisation – Ausdruck wissenschaftlich/technischer Entwicklungen der Produktionsweise ?

Die technologische Entwicklung des Produktionsprozesses – betrachtet vom Aspekt der Entfaltung technologischer Potentiale – scheint die Entwicklung der Arbeitsplatzstruktur dahingehend zu bestimmen, daß durch „eine Zunahme der Eigenfähigkeit der Produktionsanlagen" (16) menschliche Arbeitsleistung nicht mehr überall unmittelbar an den technischen Produktionsapparat gekettet bleibt. Mit fortschreitender Entwicklung von Mechanisierungs- und Automationsprozessen besteht die Möglichkeit, zunehmend monotone und sinnentleerte menschliche Arbeitsoperationen an die technische Apparatur abzugeben. Die Bedeutung menschlicher Arbeitsleistung konzentriert sich zunehmend auf vor- und nachgelagerte Bereiche des Produktionsprozesses.

Aufgrund der dem Zwangsgesetz kapitalistischer Konkurrenz unterworfenen immanenten Tendenz technischer Entwicklung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen konnte Marx bereits formulieren, „daß die große Industrie die manufakturmäßige Teilung der Arbeit mit ihrer lebenslänglichen Annexion eines ganzen Menschen an seine Detailoperation technisch aufhebt", (17) und der Produzent sich „als Wächter und Regulator zum Produktionsprozeß selber verhält ... Er tritt neben den Produktionsprozeß, statt sein Hauptagent zu sein." (18)

In dem Maße, in dem sich dieser technisch-organisatorische Entwicklungsprozeß durchsetzt, kann die Organisierung der Arbeitsanforderungen relativ flexibel gestaltet werden. Tendenziell sind Elemente dieser neuen Formen der Arbeitsorganisation – insbesondere solche, die gleichzeitig hohe und auch neue Qualifikationsanforderungen implizieren – Ausdruck dieser Entwicklungsprozesse. Im zwieschlächtigen Charakter dieser neuen Arbeitsorganisation zeigt sich,

„der sich qualitativ vertiefende Widerspruch des Kapitalismus, der Widerspruch zwischen dem gesellschaftlichen Charakter der Produktion und der kapitalistischen Aneignung der Produkte, tritt gegenwärtig immer deutlicher als Gegensatz zwischen der Rolle und der Verantwortung des Arbeiters im unmittelbaren Produktionsprozeß einerseits und seinem Dasein als Ausbeutungsobjekt, seiner Rechtlosigkeit innerhalb der Organisation der gesellschaftlichen Produktion andererseits hervor." (19)

14 O. Mickler: „Zur Bedeutung von technischem Wandel, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung", GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, 1974, S. 26 f.
15 H.O. Vetter: „Humanisierung der Arbeitswelt als gesellschaftliche Aufgabe", GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE 1/1973, S. 5.
16 Vgl. Kern/Schumann: INDUSTRIEARBEIT UND ARBEITERBEWUSSTSEIN, Frankfurt/M. 1970.
17 K. Marx: DAS KAPITAL, Bd. I, MEW Bd. 23, Berlin 1962, S. 509.
18 K. Marx: GRUNDRISSE DER KRITIK DER POLITISCHEN ÖKONOMIE, Berlin 1953, S. 592 f.
19 J. Groß/G. Hiller: „Humanisierung der Ausbeutung? ", EINHEIT, 3/1975, S. 330.

Gewerkschaftlicher Kampf und die Aufgaben marxistischer Arbeitswissenschaften

Prognostische Aussagen darüber zu machen, ob und wieweit derartige neue Formen der Arbeitsorganisation sich in Produktion und Verwaltung durchsetzen werden, ist ein gewagtes Unterfangen. Es ist einmal durch die Anarchie kapitalistischer Produktionsweise beschränkt, die die Gleichsetzung der Ungleichzeitugkeiten hervorbringt, und ist zum anderen abhängig von der Prognostizierbarkeit technologischer Entwicklung und der Herausbildung entsprechender Qualifikationsstrukturen, deren mögliche Prognose ihrerseits wiederum durch das kapitalistische System erschwert wird. Sicherlich ist dem DGB-Vorsitzenden Vetter zuzustimmen, wenn er angesichts der derzeitigen realen Situation die „euphorische Mixtur von Wissenschaft" (sprich: bürgerliche Abseitswissenschaft) „und Pragmatismus" (sprich: Managementexperimenten) zurückweist:

„Ein Volvo-Modell schafft noch keine andere Wirklichkeit in den Betrieben, in denen sich für die nächsten 10 oder 20 Jahre das Fließband nicht abschaffen läßt. Und neue Management-Methoden bringen noch längst keine Lösungen für die Bereiche, in denen im Zuge der fortschreitenden Arbeitsintensivierung die Arbeitnehmer versuchen müssen, mit dem gestiegenen Arbeitstempo Schritt zu halten. Und der modische Ruf nach teilautonomen Gruppen nützt den mehr als 3 Millionen Schichtarbeitern nichts, deren Lebensrhythmus durch Wechsel- und Nachtschichten entscheidend gestört wird." (20)

Die Paragraphen 90 und 91 des BVG widerspiegeln allerdings bereits eine Tendenz, die dahingehend interpretiert werden kann, daß Fragen der Arbeitsplatzgestaltung künftig an Bedeutung zunehmen werden, ungeachtet dessen, daß der Lohnkampf nach wie vor ein Eckpfeiler gewerkschaftlichen Kampfes bleiben muß. Zugleich zeigt sich aber auch an diesen beiden Paragraphen des BVG eine doppelte Problematik: Einmal sollen die Mitbestimmungsrechte durch die Hintertür wieder ausgeschaltet werden, denn nur bei angeblich gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen kann der Betriebsrat Veränderung und Verbesserung von Arbeitsplatzgestaltung erwirken. Wer bestimmt darüber und was sind „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse"? (21)

Genauso wie Vetter „mit allem Nachdruck" betont:

„An sich zu bejahende Experimente sind nur zu akzeptieren, wenn die Beteiligung und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften gewährleistet sind. Allein auf diesem Wege ist möglichen Mißbräuchen und Manipulationen vorzubeugen." (22)

Mit genauso starkem Nachdruck müßten die Gewerkschaften auf die Schaffung eigener arbeitswissenschaftlicher Grundlagen, d.h. wissenschaftlicher Erkenntnisse im Interesse der Lohnabhängigen Wert legen. Forschungsvorhaben hierzu hätten längst umfangreich begonnen werden müssen. Der Löwenanteil der öffentlichen Mittel, die die Bundesregierung zur Erforschung von Problemen der sogenannten Humanisierung der Arbeit zur Verfügung gestellt hat, ist bereits an konzerneigene Forschungsvorhaben vergeben.

Wir brauchen wissenschaftliche Erkenntnisse darüber, inwieweit die sich im Zuge der sich heute rasch entwickelnden Produktivkräfte verändernden Arbeitsorganisationen, wovon die sogenannten Humanisierungsmodelle eine Tendenz andeuten, eine objektive Verbesserung der Arbeitssituation über kurzfristige Zufriedenheit der Betroffenen hinaus darstel-

20 H.O. Vetter, a.a.O., S. 2.
21 Vgl. W. Volpert: DIE „HUMANISIERUNG DER ARBEIT" UND DIE ARBEITSWISSENSCHAFT, Köln 1974.
22 Vetter: a.a.O., S. 5.

len. Den Soziotechniken zur Erschließung neuer Leistungsreserven müssen wissenschaftliche Erkenntnisse und Vorstellungen entgegengesetzt werden können, die Möglichkeiten aufzeigen, wie die Entfaltung der Persönlichkeit der abhängig arbeitenden Menschen bereits unter Bedingungen kapitalistischer Produktion gemäß den technologisch/wissenschaftlichen Möglichkeiten ansatzweise im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit möglich ist. Dies würde bedeuten, daß eine qualitative Bestimmung neuer sogenannter Handlungsräume notwendig ist. In diesem Zusammenhang wären Fragen der Qualifikation, sowohl vorberuflicher als auch beruflicher, von zentraler Bedeutung und zwar in der Hinsicht, inwieweit Voraussetzungen für intellektuell-kreative Fähigkeiten impliziert sind.

Auf der anderen Seite sind arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, auch wenn sie vorgeblich im Interesse der Lohnabhängigen erforscht werden, so lange insgesamt untauglich, so lange sie nicht praktisch wie theoretisch gekoppelt sind mit dem gewerkschaftlichen und politischen Kampf der Arbeiterklasse selbst. Die Kriterien für eine Beurteilung einer Arbeitssituation, bzw. die Beantwortung der Frage, ob eine neue Arbeitsorganisation eine objektive Verbesserung für die Arbeiter darstellt oder nicht, lassen sich nicht allein von der Arbeitsorganisation herleiten bzw. beantworten. Mitentscheidend ist die machtpolitische Position der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften im Gesamtbetrieb (und auch die politische Machtkonstellation in der Gesamtgesellschaft). Insofern erliegen alle diejenigen der Manipulation der Kapitalherren, die meinen, das Wesentliche und Entscheidende sei die Mitbestimmung über die Gestaltung des unmittelbaren Arbeitsplatzes. Denn genau das steht letztlich hinter dem kapitalistischen Konzept zur sogenannten Humanisierung der Arbeit: Eine „Alternative zur gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzeption". (23)

23 S. Balduin: „Humanisierung der Arbeitswelt – Vergleich der Absichten und Anpassungen", DIE QUELLE, 11 und 12/1974.

Trimm dich

Mal wieder fit machen für den Klassenkampf

Für 3 Mark signal abonnieren.

lies signal

Bestellungen an den signal-Vertrieb 1 Berlin 44, Allerstr. 35

Horst Löffler / Ulrich Schreyer

Das Lohnrahmentarifabkommen der IG Metall in Nordwürttemberg/Nordbaden – eine Wende in den tariflichen Auseinandersetzungen

Frage an einen Streikposten: „Welche Forderung der IG Metall ist für Euch am wichtigsten – die Akkordabsicherung, die Taktzeiten, die Altersversicherung? " – Die Antwort: „Alle sind wichtig. Du mußt einmal sehen, wie es bei uns zugeht."
(UZ v. 18.10.1973)

Einleitung

Mit Abschluß der seit 17 Jahren geführten Verhandlungen über einen „Lohnrahmentarif 2" für den Tarifbezirk Nordwürttemberg/Nordbaden der IG Metall im Herbst 1973 trat die Klassenauseinandersetzung in der BRD und Westberlin in gewisser Hinsicht in eine neue Phase: Gegenstand von Arbeitskämpfen sind nicht mehr nur Lohnerhöhungen – die Bedingungen der Arbeitsveräußerung samt ihren sozialen Folgen stehen jetzt ebenfalls zur Debatte. Daß und wie stark die unmittelbaren Interessen und Bedürfnisse der Arbeiter und Arbeiterinnen mit diesem neuen Lohnrahmentarif tangieren werden, läßt sich unschwer an der hohen Wahlbeteiligung beim Streikbeschluß ablesen. 256 394 Gewerkschaftsmitglieder (95,7 Prozent) gingen zur Wahlurne; davon befürworteten 227 782 (88,8 Prozent) den Streik, 15 821 lehnten diese Kampfform ab und 1 722 Stimmen waren ungültig. (1) Besonders hoch war die Zustimmung zum Streik in den Großbetrieben: Mannheimer Motorenwerke = 91,7 Prozent, Bosch = 92,7 Prozent, Daimler-Benz = 95,4 Prozent.

Für aufmerksame Beobachter war diese massive Unterstützung der Gewerkschaftsforderungen, die später nicht in allen Fragen voll durchgesetzt werden konnten (2), keine sonderlich große Überraschung. Die Äußerungen vieler Streikender bei den Arbeitsniederlegungen der vergangenen Jahre dokumentierten die Notwendigkeit dieser Verhandlungen. Allein die bürgerliche Öffentlichkeit zeigte sich verblüfft über diese einheitliche, manifeste Willensäußerung der Metaller. Gleichzeitig stand sie jedoch dem sechstägigen Schwerpunktstreik der 57 000 Metallarbeiter von Daimler-Benz (Sindelfingen und Stuttgart-Untertürckheim) und Bosch (Stuttgart-Feuerbach) weniger aggressiv gegenüber als den Arbeitskämpfen zuvor. Denn anders als bei eigentlichen Lohnkämpfen lassen sich Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen nicht so ohne weiteres unter die verpflichtende gemeinsame Sache der großen Allgemeinheit und Nation subsumieren, mit dem Ergebnis, daß die Arbeiterklasse mit ihren Forderungen zurückstecken muß. Gleichfalls waren die

1 Im Gegensatz zu früheren Abstimmungen über Verhandlungsergebnisse der IG Metall wurde auch der ausgehandelte Kompromiß von einer qualifizierten Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder akzeptiert (71 Prozent).

2 Dies hat sich allerdings die Verhandlungskommission selbst zuzuschreiben, denn wären die streibereiten und -willigen Arbeitermassen geschlossen in den Streik geführt worden, wäre das Ergebnis für die Arbeiter günstiger ausgefallen. Von daher erklären sich auch die 40 000 Gegenstimmen bei der Schlußabstimmung.

Kommentare der bürgerlichen Öffentlichkeit zum Lohnrahmentarifabkommen Spiegelbild ihrer eigenen bornierten Klassenlage: kurzentschlossen propagierten sie das Verhandlungsergebnis als Abfallprodukt der von ihr seit geraumer Zeit propagierten allgemeinen Tendenz zur „Humanisierung der Arbeitswelt" oder gar zur „Humanisierung der Leistungsgesellschaft". An Demagogie und Raffinesse waren hierbei wieder einmal die CDU-Ideologen allen überlegen. Demagogisch fabulierte der exponierte Mitbestimmungsgegner und ehemalige Manager des Henkel-Konzerns, der derzeitige CDU-Generalsekretär Professor Dr. jur. Biedenkopf: „Die BRD ist eine offene, pluralistische Arbeitnehmergesellschaft. Der Traum des vierten Standes von der Selbständigkeit hat sich verwirklicht." (3)

Welche Prozesse sich tatsächlicher hinter dem Abkommen verbergen, wie sehr die angeführten Schlagworte eine Verdrehung der Tatsachen darstellen, dies zu zeigen soll Gegenstand dieses Aufsatzes sein. Denn schon ein Blick in die bürgerlichen Statistiken beweist, daß die physische und psychisch-nervliche Belastung des Arbeiters am Arbeitsplatz eine Grenze erreicht hat, die es ihm unmöglich macht, auf die Dauer seine Arbeitskraft zu Markte zu tragen, ohne größeren Schaden zu erleiden. Kommt dann noch die Gefahr einer möglichen Arbeitslosigkeit hinzu, wie zur Zeit, dann kann man sich in etwa ausrechnen, welcher Druck auf der Arbeiterklasse lastet.

Werden mit dem Tarifabkommen einer Erhöhung der verstärkten Arbeitsverausgabung gewisse Schranken gesetzt, dann ist dafür die Bezeichnung „Humanisierung" angesichts der vorliegenden Daten über den physischen und psychischen Zustand der Industriearbeiterschaft blanker Hohn; dies noch mehr, wenn die gleichzeitig erhobenen Mitbestimmungs- und Demokratisierungsforderungen abrupt zurückgewiesen werden.

Bevor wir näher auf die Hintergründe des Lohnrahmentarifabkommens eingehen, seien kurz noch einmal die unserer Ansicht nach wichtigsten Punkte herausgegriffen, die seine spezifische Charakteristik ausmachen. Die Tarifpartner haben sich u.a. über folgendes geeinigt: (4)

1. Alle Fließbandarbeiter, alle Akkordarbeiter und alle Prämienlohnarbeiter erhalten in Zukunft mindestens 5 Minuten Erholungszeit in der Stunde.

---

3 DVZ v. 29.11.1973. Geradezu dümmlich sinniert und spintisiert Ex-Kanzler Erhard vor sich hin: „Wer den Begriff der ‚humanen Leistungsgesellschaft' tatsächlich ernst meint, gerät in die Nähe einer Gaukelei, die aus der Sache heraus ungleichnamiges dennoch auf eine gemeinsame Formel bringen zu können glaubt. Ich protestiere mit aller Entschiedenheit ... gegen alle, die die ‚soziale Marktwirtschaft' mit einer fragwürdigen ‚humanen Leistungsgesellschaft' in einen Topf zusammenrühren wollen; denn die soziale Marktwirtschaft ist in sich eine Leistungsgesellschaft und bedarf auch keiner schmückenden Umschreibung um sozial und human zu sein. Eine Partei, die die soziale Marktwirtschaft zu ihrem Programm erhoben und diesem Begriff in der ganzen Welt zu Glanz und Ansehen verholfen hat, kriecht geradezu auf den Leim, wenn sie eine ihr von der Gegenseite aufoktroyierte Fiktion quasi mit der Entschuldigung sich dadurch zu eigen macht, das sei eine ‚humane Leistungsgesellschaft' fast als eine Art Zwittergebilde betrachtet, aber geradezu dadurch Unsicherheit auslöst." (FAZ, v. 4.4.1973).

Die folgenden Passagen sind wörtlich entnommen aus: STREIK-NACHRICHTEN, [illegible] d. IG Metall, Bezirksleitung Stuttgart, 22.10.1973, vgl. auch in: GEWERK[illegible]SPIEGEL, 1973/19-20. Wir gehen an dieser Stelle nicht darauf ein, in[illegible] IG Metall gegebene Interpretation richtig ist; wie überhaupt [illegible] des Abkommens für die Arbeiter von Bedeutung ist. [illegible]henzeit zeigte, ihre eigene Art, Verträge zu

2. Verdienstsicherung. Hierzu hat der Einigungsvorschlag 130 Prozent vorgesehen. Erreicht werden konnten für die ersten zwei Jahre 125 Prozent des Betriebsdurchschnittes und danach 130 Prozent des Betriebsdurchschnittes.
3. Die Zeit für die persönlichen Bedürfnisse bei allen Fließbandarbeitern, allen Akkordarbeitern und Prämienlohnarbeitern beträgt in Zukunft mindestens 3 Minuten in der Stunde.
4. Fließ-, Fließband- und Taktarbeit. Bestehende Takte dürfen nicht weiter aufgeteilt werden. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse der Arbeitsgestaltung müssen im Betrieb angewendet und vorrangig darauf gerichtet sein, die Monotonie der Beschäftigung in ihren ungünstigsten Wirkungen auf den Menschen abzumildern. Diese Verpflichtung obliegt dem Arbeitgeber in erhöhtem Maße in allen Fällen, in denen der Arbeitstakt weniger als 1,5 Minuten beträgt.
5. Die Anzahl der Springer, die ausreichend sein muß, ist in Zukunft zusammen mit dem Betriebsrat festzulegen.
6. Arbeitnehmer, die im 55. Lebensjahr stehen oder älter sind und dem Betrieb oder Unternehmen ein Jahr angehören, können im Verdienst nicht mehr absinken. Die Angst vor dem Altwerden, die Angst vor geminderter Leistungsfähigkeit und die Angst vor geminderter Rente wegen vorher gesunkenen Verdiensten gehört der Vergangenheit an.
7. Arbeitnehmer, die das 53. Lebensjahr vollendet haben und mindestens drei Jahre dem Betrieb angehören, können nur noch aus wichtigem Grund entlassen werden. Dem Zustand, daß ältere Menschen wie wertlose Maschinen abgeschrieben werden, ist damit durch gewerkschaftliche Kraft ein Riegel vorgeschoben.
8. Bei Arbeitsunfähigkeit durch Betriebsunfall oder Wegeunfall ist in Zukunft der Nettolohn bis zur 78. Woche gewährleistet, bislang waren es nur sechs Wochen. Auch vermögenswirksame Leistungen werden in Zukunft in diesen Fällen nicht nur für sechs, sondern für 78 Wochen vom Arbeitgeber weiterbezahlt.

Im folgenden Kapitel wollen wir kurz auf die sich ändernden konkreten Reproduktionsbedingungen des BRD-Kapitals eingehen, um von daher die ungeheuer große Arbeitsbelastung des einzelnen Industriearbeiters ableiten zu können. Im zweiten Kapitel skizzieren wir die z.Zt. vorherrschenden Lohnformen, weil diese selbst ein Hebel für die wachsende Intensivierung der Arbeit darstellen. Die spezifische Art der Arbeitsbemessung- und bewertung wird mit dem zunehmenden Ausbau der Arbeitswissenschaften im Dienste des Kapitals ein eigenes Feld der Klassenauseinandersetzungen. Im dritten Kapitel gehen wir auf die konkrete Situation des Industriearbeiters ein, indem wir anhand ausgewählter Daten die Auswirkungen seiner Klassensituation ablesen wollen. Wir meinen, daß diese Zahlen der bürgerlichen Statistik, so vage sie im einzelnen auch sein mögen, genügend Einblick in die Problematik geben. Im letzten Kapitel stellen wir das Tarifabkommen in den Kontext der Gewerkschaftsbewegung der BRD insgesamt und kommen von daher zu dem Ergebnis, daß dieser Lohnkampf mit seinen Resultaten qualitativ neue Momente des Klassenkampfes in sich trägt und von daher als eine Art Wendepunkt der gewerkschaftlichen Tarifauseinandersetzungen einzuordnen ist.

Die veränderten Reproduktions- und Verwertungsbedingungen des BRD-Kapitals

Untersucht man die konkreten Formen der Profitproduktion in Westdeutschland und Westberlin, so stößt man, von ihrem Entwicklungsverlauf her gesehen, auf eine spezifisch bundesrepublikanische Verlagerung und Gewichtung. Trotz des totalen faschistischen Vernichtungsfeldzuges, der verheerende wirtschaftliche und soziale Folgen zeitigte, gestalteten sich die Ausbeutungsbedingungen für das BRD-Kapital in den 50er Jahren – nicht zuletzt dank der Klassensolidarität der westlichen Alliierten – optimal:

– ein nur wenig beschädigtes, schon relativ stark zentralisiertes fixes Kapital;
– ein Heer von Arbeitslosen bzw. Arbeitswilligen, die nicht nur für geringes Entgelt ihre Arbeitskraft verkauften, sondern auch überdurchschnittlich lange den Unternehmen den Gebrauchswert ihrer spezifischen Ware Tag für Tag zur Verfügung stellten;
– ein minimaler Kostenaufwand für die jeweilige konkrete Ausbildung der Arbeitskraft, da ein großer Teil der notwendigen Facharbeiter mit skrupellosen Methoden aus der DDR abgeworben wurden;
– ein fast unersättlicher, nationaler und internationaler Absatzmarkt (gefördert durch Korea-Krieg, Zerstörungen des 2. Weltkrieges, EWG, etc. ...).

Diese ungemein positiven Verwertungsbedingungen schränkten sich Ende der 50er Jahre, Anfang der 60er Jahre ein; teilweise aufgrund internationaler politischer Veränderungen, teilweise aufgrund einer der kapitalistischen Produktionsweise immanenten Logik:

– dem inneren Trieb folgend und durch die verschärften Konkurrenzbedingungen auf den nationalen und internationalen Märkten gezwungen, ging das BRD-Kapital daran, die Produktion ebenfalls auf einem höheren technologischen Niveau zu betreiben (Automatisierung, Mechanisierung, wissenschaftlich-technische Revolution), wollte es seine Stellung auf dem Weltmarkt, die es dank der optimalen Möglichkeiten zur absoluten Mehrwertabpressung errungen hatte, weiterhin behaupten und so, über eine bestimmte Zeit hinweg, erfolgreich dem Druck der fallenden Profitrate entgegenwirken.
– mit dem Bau der „Mauer" ging dem westdeutschen Kapital ein großes Reservoir an qualifizierten Arbeitskräften verloren. Das Problem der Arbeitskräfteausbildung stellte sich damit neu und anders.
– die Systemauseinandersetzung im Weltmaßstab vergrößerte die Krisenbedingungen des Weltkapitals und beschleunigte seine, auf die Dauer erfolglosen, Reformbemühungen, da sein politischer und ökonomischer Spielraum sich zusehends einengt.

Neben vielen anderen Auswirkungen (Strukturkrisen, Bildungskrise etc.) (5) zog die Produktion auf erhöhter Stufenleiter eine laufend steigende organische Zusammensetzung des Kapitals nach sich. Dieser Prozeß verdeutlicht sich in dem steigenden Verhältnis von

5 Dieser von uns etwas schematisiert dargestellte Ablauf kann im einzelnen nachgelesen werden u.a. in: Neelsen: WIRTSCHAFTSGESCHICHTE DER BRD, Berlin 1971; Katzenstein: TECHNISCHER FORTSCHRITT, KAPITALBEWEGUNG, KAPITALFIXIERUNG, Berlin 1971; Autorenkollektiv: IMPERIALISMUS DER BRD, Frankfurt/M. 1971.

Bruttoanlagevermögen/Beschäftigten: Die jahresdurchschnittlichen Veränderungen von 1950 - 1970 betragen dabei:

1950-55 = 1,4 Prozent,
1955-60 = 4,4 Prozent,
1960-65 = 5,8 Prozent,
1965-70 = 5,4 Prozent. (6)

Die beständige Akkumulation von Kapital ist nur ein anderer Ausdruck für die ständige Steigerung der Produktivkraft der gesellschaftlichen Arbeit. Das Kapital kommt jedoch bei diesem Prozeß aus seiner bornierten Lage nicht heraus – dem Druck einer fallenden Profitrate begegnet es mit Mitteln, die auf kurz oder lang diesen Druck noch spürbarer machen. Konkreter formuliert: die zwecks maximaler Profiterweiterung mit hohem Kapitalaufwand erneuerten und erweiterten Produktionsanlagen (fixes Kapital) sind einerseits positive Reaktionen des Kapitals auf die verschärfte Konkurrenzsituation (über diese macht sich u.a. der Druck des Profitratenfalls bemerkbar – und umgekehrt), zugleich sind sie jedoch durch ihre hohe Fixiertheit im Produktionsprozeß eine negative Schranke. Hinzu tritt, daß diese globalen Zahlen an sich noch keinen umfassenden und unmittelbaren Aufschluß über die Effektivität der Anlagen zulassen (Auslastungsgrad, Niveau der Produktionsorganisation- und leitung etc.).

All diese Probleme werden gemildert, wenn es mittels verschiedener Methoden gelingt, entgegenwirkende Kräfte zum Profitratenfall zu mobilisieren. Für den unmittelbaren Arbeitsprozeß heißt dies: Intensivierung der lebendigen wie der vergegenständlichten Arbeit. Gleichzeitig muß ein möglichst reibungsloser und kontinuierlicher Reproduktionsprozeß des Kapitals garantiert werden; je schneller dabei noch die Umschlagszeit, desto besser für die Kapitalverwertung. Die Ökonomisierung des konstanten wie variablen Kapitals wurde die vorherrschende Reformbestrebung der Monopole seit der Wirtschaftskrise 1966/67. In den Betrieben werden Begriffe wie „Rationalisierung" und „Produktivitätssteigerung" zum Bestandteil des täglichen Wortschatzes.

Am empirischen Material zeigt sich dieser beschleunigte Intensivierungsprozeß in etwa, wenn man die fallenden Bruttoanlageinvestitionen der Industrie insgesamt vergleicht mit der ganz andersartig verlaufenden Produktivitätserhöhung je Arbeiterstunde der gesamten Industrie. Daß diese Tendenz anhalten muß, daß die verschärfte Weltmarktkonkurrenz die zunehmende Effektivierung des investierten Kapitals erzwingt, ist leicht einsehbar. (7)

6 Vgl. Autorenkollektiv: „Position und Entwicklung der Ökonomie des BRD-Imperialismus", in: IPW-FORSCHUNGSHEFTE 4/1974, S. 53, Tabelle 19.

7 Vgl. Rechtziegler: „Veränderungen in Wachstums- und Reproduktionsbedingungen der BRD-Wirtschaft", in: IPW-BERICHTE 11/1973. „(Es) geht ... dem BRD-Imperialismus darum, vor allem die Effektivität der Investitionen und die des rasch wachsenden Anlagekapitals zu verbessern, den Konzentrations- und Zentralisationsprozeß zu beschleunigen, die Forschung und Entwicklung zu intensivieren und die staatsmonopolistische Regulierung effektiver zu gestalten."

Bruttoanlageinvestitionen			Produktivitätserhöhung je Arbeiterstunde		
1966	=	– 3,1 Prozent	1966	=	+ 4,8 Prozent
1967	=	– 10,2 "	1967	=	+ 8,1 "
1968	=	– 2,3 "	1968	=	+ 8,6 Prozent
1969	=	+ 29,7 "	1969	=	+ 7,1 "
1970	=	+ 9,3 "	1970	=	+ 3,4 "
1971	=	+ 4,5 "	1971	=	+ 6,6 "
1972	=	+ 3,2 "	1972	=	+ 7,0 "

(Quelle: Rechtziegler, a.a.O.; Höhme u.a.: „Zwischen Krise und Stagnation", in: IPW-BERICHTE, 3/1973.

Für die Arbeiterklasse ergibt sich aus diesen technologischen Veränderungen mit ihren spezifischen Anforderungen (Effektivierung) eine steigende Intensivierung der Arbeit. Mit der Unterordnung unter das Maschinensystem verkleinert sich der letzte Rest von Selbstbestimmung über Tempo und Umfang der Arbeit. Gleichzeitig läßt das Kapital nichts unversucht, mögliche von der Maschinerie noch ausgesparte Leerstellen der Arbeitsverausgabung auf verschiedene Art und Weise zu eliminieren. Dies bedeutet für die Arbeiter eine zusätzliche Verschärfung ihres Arbeitstempos, einen erhöhten Verschleiß ihrer Arbeitskraft, eine wachsende Gefahr für Berufskrankheiten bzw. -unfälle. Damit das eingesetzte Kapital sich optimal verwertet, werden die Arbeiter gezwungen, relativ zunehmend mehr Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten bzw. Überstunden zu machen, obwohl die Arbeitsanforderungen ständig steigen. Die extensive und intensive größere Be- und Vernutzung der Arbeitskraft tritt dem unmittelbaren Produzenten gegenüber in den Zahlen und Daten über Arbeitsunfälle, Frühinvalidität, Berufskrankheiten. Mit den zunehmend verfeinerten, repressiveren Formen der Arbeitsbemessung und Entlohnung besitzt das Kapital den unsichtbaren Hebel, um den Arbeiter dazu zu bringen, sich diesen Anforderungen anzupassen. Beides Themen, die wir jetzt genauer untersuchen wollen.

Intensivierung der Arbeit, Lohnformen und erhöhte Ausbeutung der Arbeitskraft

Wie wir bereits dargelegt haben, bilden intensive und extensive Formen der Mehrwertproduktion eine dialektische Einheit. Welche der beiden Methoden dabei jeweils in den Vordergrund rückt, hängt von den konkreten Verwertungsbedingungen des Kapitals ab. Bis Mitte der 50er Jahre dominierten extensive Formen der Mehrwertproduktion; mit der verstärkten Anwendung der Resultate der wissenschaftlich-technischen Revolution und der zunehmenden Verknappung des absolut zur Verfügung stehenden Arbeitsquantums wurde ab Mitte der 50er Jahre und besonders im Verlaufe der 60er Jahre zu intensiven Formen der Mehrwertproduktion gegriffen. Daß diese Formen sich inzwischen eindeutig in den Vordergrund geschoben haben, zeigt u.a. die Tatsache, daß nunmehr trotz einer inzwischen auf fast 5 Prozent angewachsenen Arbeitslosigkeit (8) immer noch intensive Methoden der Mehrwertabpressung ausgebaut und verfeinert werden. Die Parole des Kapitals heißt: Rationalisierung in Produktion und Verwaltung, Senkung der Lohnkosten, Intensivierung der Arbeit. (9)

Innerhalb der eigentlichen Produktionssphäre geschieht dies in erster Linie durch eine erhöhte Geschwindigkeit der Maschinen und/oder durch eine Erweiterung des von einem Arbeiter zu überwachenden Arbeitsfeldes, d.h. durch eine höhere Zahl an Produktionsaggregaten, deren reibungsloses Funktionieren der Arbeiter zu garantieren hat. Was das Kapital allein und ausschließlich interessiert, ist das Maximum an Arbeitskraft, das in einem Arbeitstag flüssig gemacht werden kann. „Daß der Arbeiter aber wirklich auch mehr Arbeit flüssig macht, dafür sorgt das Kapital durch die Methode der Bezahlung." (10) Die jeweils spezifischen Formen der Arbeitsentlohnung sind und werden also selbst noch Mittel für das Kapital, die notwendige Arbeitszeit auf ein Minimum zu reduzieren und damit die Mehrarbeit zu erhöhen.

8 Vgl. J. Marx: „Arbeitslosigkeit in der BRD", in: IPW-BERICHTE 4/1975.
9 Vgl. S. Balduin: „Das derzeitige arbeitspolitische Geschehen steht ... überwiegend im Zeichen der Arbeitsrationalisierung und Arbeitsintensivierung", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE 3/1974, zit. nach J. Marx, a.a.O., S. 17 f.
10 MEW, Bd. 23, S. 434.

Während die Form des Arbeitslohnes als solche schon „jede Spur der Teilung des Arbeitstages in notwendige Arbeit und Mehrarbeit, in bezahlte und unbezahlte Arbeit" (11) auslöscht und die gesamte Arbeit als bezahlte erscheinen läßt, werden die Lohnformen selbst noch so perfektioniert, daß der Arbeiter ein materielles Interesse daran hat und daran haben muß, daß die Poren seines Arbeitstages sich immer mehr verdichten, seine Arbeitsleistung gesteigert wird und die Mehrarbeit zunimmt.

Technische Grundlage für die Anwendung solcher Lohnformen ist die reale und totale Subsumtion des industriellen Arbeiters unter die Maschinerie. (12) „Er wird bloßes Zubehör der Maschine, von dem nur der einfachste, eintönigste und am leichtesten erlernbare Handgriff verlangt wird." (13) Prinzipiell gilt es, die Akkordarbeit so zu gestalten, daß eine höchstmögliche Verwertung des Kapitals gesichert ist. Die Tendenz geht dahin, den Rationalisierungseffekt nicht nur auf der Basis neuer Technologien zu erhöhen, *sondern auch* auf der alleinigen Grundlage der Verdichtung und Intensivierung der menschlichen Arbeit herbeizuführen. Die hierzu notwendige „Verwissenschaftlichung" der Arbeitsveräußerung und -bemessung dient dem alleinigen Ziel, die Widerstandsformen und Unterlaufungsstrategien der Arbeiter zu neutralisieren bzw. zu brechen und die Ökonomie der Arbeit, auf Kosten der Arbeiter und zu Gunsten des Kapitals, zu erhöhen. „Die Wandlungen des Akkordlohnes vom Stückakkord über den tayloristischen Akkord, den heutigen Zeitakkord bis zu den neuesten Systemen vorbestimmter Zeiten stellen Versuche des Kapitals dar, durch Reformen in der Funktionsweise des Akkords diese Lohnform auch unter veränderten Bedingungen zu sichern." (14)

Im folgenden sollen kurz die im Tarifabkommen angeschnittenen Lohnformen illustriert werden: (15)

1. Die traditionelle Form des „Leistungslohns" ist der Akkordlohn. Die Höhe des Lohns ergibt sich einmal aus der in einer bestimmten Arbeitszeit erzeugten Stückzahl. Je mehr der Arbeiter in einer Stunde an Produkten herstellt, desto höher ist sein Lohn, desto besser auch seine gesamte Lebenslage, die entscheidend durch die Lohnhöhe bestimmt ist. Die andere Variante der Akkordarbeit ist der Zeitakkord, bei dem in einer vorgegebenen Zeit eine bestimmte Anzahl an Produkten produziert werden müssen. In den fünfziger und sechziger Jahren war der Zeit-Refa-Akkord vorherrschend. Dieser konventionelle Zeitakkord wurde jedoch nach und nach durch die Einführung perfekterer Systeme vorbestimmter Zeiten abgelöst resp. verfeinert. Der Einfluß des einzelnen Arbeiters auf die Bestimmung der Vorgabezeiten und die Schätzung des Leistungsgrades verschwand.
2. Die heute dominierenden Formen der Akkordarbeit sind die „Verfahren vorbestimmter Zeiten" – bekannt vor allem unter dem Ausdruck Methods-Time-Measurement (MTM)-Verfahren bzw. Work-Facter (WF)-System. Hier werden die einzelnen Arbeitsgänge bis ins Detail zerlegt und bewertet. Für jeden Arbeitsgang – Greifen, Loslassen, Bewegen, Trennen etc. – wird eine bestimmte Zeit vorgegeben und in Zeittabellen festgelegt. Im Gegensatz zu früher, wo der Zeitnehmer erst das Leistungsgradniveau des einzelnen

11 Ebenda, S. 562.
12 Wir beschränken uns hier nur auf den Aspekt der für die Einschätzung des Tarifabkommens wichtig ist. Die insgesamt veränderte Stellung des Arbeiters zu den Produktionsmitteln, die widerspruchlichen Tendenzen etc. können hier nicht dargestellt werden.
13 MEW, Bd. 4, S. 468 f.
14 Teschner: „Neue Entlohnungsmethoden", in EXPRESS, 1974/2.
15 Vgl. zum gesamten Komplex kapitalistischer Lohnformen J. Marx: „Lohnsysteme im Dienste verschärfter Ausbeutung", in: IPW-FORSCHUNGSHEFTE 4/1973, und DIE WAHRHEIT vom 31.1.1973.

Arbeiters einschätzte, diese konkret gemessene Leistung dann zu einer abstrakt gemessenen Leistung in Beziehung setzte, um die Normalzeit zu bestimmen, wird hier diese Abstraktion schon in den Planzeiten vollzogen, ohne dem Arbeiter die Möglichkeit zu geben, durch Verhandlungen mit dem Zeitnehmer günstige Ausgangsbedingungen für seinen Effektivverdienst zu erzielen. Ergebnis dieser Arbeitsbemessung ist eine enorme Steigerung der Arbeitsveräußerung, die totale Degenerierung der menschlichen Arbeitskraft zu einem bloßen Bestandteil des Maschinensystems. (16) Die konkrete Lohnhöhe ergibt sich jetzt aus dem Lohn für diese Normalleistung zu- bzw. abzüglich der Zuschläge resp. Abschläge für die Leistung des einzelnen Arbeiters. (17)

3. Wo eine unmittelbare Messung der Arbeit nach Stück- oder Zeiteinheiten nicht möglich ist, wird die Bezahlung nach einem der Prämienlohnsysteme vorgenommen. Dabei wird der Lohn in einen fixen Teil (Sockel) und in einen variablen Teil aufgespalten, wobei der variable Teil ins Verhältnis zu umsatzsteigernden oder kapitalersparenden Maßnahmen gesetzt wird (Qualitätsprämie, Nutzungsprämie, Ausschußprämie etc.). Der Willkürlichkeit der prozentualen Aufspaltung wie der Umrechnung sind hier keine Grenzen gesetzt.

Neben diesen Methoden der Arbeitsintensivierung durch die konkrete Lohnform gibt es noch eine Unzahl, sich mehr oder weniger wissenschaftlich gebender Mischformen, deren Vielfalt darüber hinwegtäuschen soll, daß sie alle auf das Gleiche hinauslaufen: auf eine möglichst starke Intensivierung der Arbeit. Diese Veränderungen am Arbeitsplatz bedeuten für die Arbeiter eine zunehmend größere Arbeitsbelastung und damit insgesamt eine Verschlechterung ihrer existenziellen Reproduktion. Gerade in einer Zeit verschärfter kapitalistischer Rationalisierung stellen all diese Lohnformen eine doppelte psychische und physische Belastung für die Arbeiterklasse dar: Zu den ohnehin vorhandenen Verschleißerscheinungen im Arbeitsprozeß kommt noch die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes. Und diese wiederum spornt den Arbeiter zu verstärkter Arbeitshetze an – ein Prozeß, der die Arbeitskraft ohne kollektive und gewerkschaftliche Gegenmaßnahmen auf die Dauer ruinieren würde.

Die Lage der Industriearbeiter, dargestellt an den Daten über Frühinvalidität, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

„Die kapitalistische Produktion ist ... eine Vergeuderin nicht nur von Fleisch und Blut, sondern auch von Nerven und Hirn." (18) Dieser von Marx formulierte Satz bestätigt sich heutzutage in seiner krassesten Form. Summiert man die statistischen Aussagen und die empirischen Befunde – vorausgesetzt, es werden überhaupt welche vorgelegt –, dann

16 In einer nicht mehr zu überbietenden Offenheit skizziert dies BASF-Direktor Dr. Bischoff: „Der Mensch ist vom Betrieb nicht als Mensch, sondern als Funktion gefragt. Der Mensch als solcher ist für den Betrieb nichts, die Funktion, die er ausüben kann, alles. Ganze Berufe fallen weg, und die Menschen, die sie ausüben, werden überflüssig ... Da sie immer Teil des Ganzen, des Betriebes sind, sind sie ersetzbarer Teil und – von der Kehrseite gesehen – Ersatzteile. Ersatzteile müssen griffbereit, daher eingeordnet, gekennzeichnet, katalogisiert sein, eine Nummer tragen. Das Wesentliche und Wichtige an ihnen ist die Nummer, die angibt, wie sie als Ersatzteile verwendet werden können. Ein Mensch aber, dessen Wichtigstes, dessen Wesensmerkmal für den Betrieb die Nummer ist, die er trägt, ist selbst eine Nummer." (DKP-KALENDER 1974)

17 Vgl. DIE WAHRHEIT vom 28.2.1974, 16.10.1974, 17.10.1974.

18 MEW, Bd. 23, S. 244.

ergibt sich ein Bild von der Lage der Industriearbeiterschaft, das in klarem Gegensatz steht zur propagierten heilen Welt der sogenannten sozialen Marktwirtschaft. Wie stark die Ruinierung der Arbeitskraft fortgeschritten ist, wollen wir anhand von ausgewählten Daten über Frühinvalidität, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten belegen. Von daher bekommen dann auch die Aussagen von Metallarbeitern aus Nordwürttemberg/Nordbaden sowie ihre ungemein hohe Streikbereitschaft (19) ihre Relevanz. Dabei müssen wir noch darauf hinweisen, daß die Zahlen selbst nur Tendenzen aufzeigen und längst nicht einen umfassenden und eindeutigen Überblick geben. (20)

Frühinvalidität (21)

Wie stark der Verschleiß der Arbeitskraft während der Arbeitszeit vorangetrieben wird, zeigt sich daran, daß knapp die Hälfte aller Arbeiter mit durchschnittlich 57 Jahren, also vor dem gesetzlichen Rentenalter, aus dem Arbeitsprozeß ausscheiden und in der Regel nicht länger als 59 Jahre alt werden ! Die Gefahr, frühzeitig auf Rente gehen zu müssen, schwebt wie ein Damoklesschwert über den Arbeitern. Denn Frührentner zu sein, bedeutet nicht nur, seine Gesundheit ruiniert zu haben; es bringt außerdem noch schwerwiegende finanzielle Nachteile mit sich.

Der DGB-Forderung nach 75 Prozent des Bruttoverdienstes als Altersruhegeld, was in etwa dem Nettolohn entspräche, steht die Tatsache entgegen, daß ein Arbeiter nach 40 Versicherungsjahren durchschnittlich ganze 41,7% seines Bruttoverdienstes erhält; in absoluten Zahlen ausgedrückt heißt dies: er bekommt im Monat lediglich 433 DM.

Bei der DGB-Tagung „Humanisierung der Arbeitswelt" Mitte letzten Jahres wurde bekannt, daß pro Jahr mehr als 2,5 Millionen Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle, größtenteils der Ausgangspunkt der Frühinvalidität, zu verzeichnen sind. (22) Gerade in der heutigen Situation, in der zu der Arbeitshetze noch die Sorge um den Arbeitsplatz selbst, und damit verbunden auf Seiten des Arbeiters eine erhöhte Risikobereitschaft in Bezug auf seine Gesundheit, besteht, wird der Verschleiß der Arbeitskraft auf die Spitze getrieben. So war beispielsweise der Krankenstand der Hamburger Ortskrankenkasse 1974 um neun Prozent niedriger als vor Jahresfrist. (23) Typisch sind im übrigen die Arten und

19 Vgl. beispielsweise die Aussage einer Kollegin aus den Mannheimer Motorenwerken, in: METALL 22/1973: „Du kannst mir glauben, es macht sich schwer bemerkbar, daß es keine vernünftige Erholzeiten gibt, besonders bei uns Frauen. Wir stehen ja unter Doppelbelastung. Die Arbeit draußen und daheim. Es ist schwer, bei uns im Betrieb weniger aufreibende Arbeitsplätze im Stundenlohn für Frauen zu finden. Deshalb wird es Zeit, daß die Arbeitsplätze menschlicher werden. Sonst gehen wir ein. Es geht wirklich nicht nur ums Geld."

20 Dies deswegen, weil erstens das vorliegende Material äußerst unzulänglich ist und weil sich zum zweiten bestimmte psychisch-nervliche Verschleißerscheinungen erst über einen längeren Zeitraum hinweg festmachen lassen. Grundsätzlich haben wir den Daten über die Lage der Industriearbeiterschaft insgesamt (in Westdeutschland und Westberlin) dann den Vorzug gegeben gegenüber dem regionalen Bereich von Nordwürttemberg/Nordbaden, wenn sich dadurch die Aussagekraft der Zahlen erhöhte.

21 Die Daten sind zusammengestellt aus: UZ v. 20.9.1974 und v. 6.12.1973 und M. Osterland: „Aspekte der Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE 8/1973.

22 Vgl. hierzu den Bericht in der DVZ v. 20.6.194.

23 Vgl. J. Marx, a.a.O., S. 18. Nach der neuesten Studie des Arbeitsmedizinischen Instituts der Universität Dortmund steht in der Liste der Streßfaktoren, die das psychische Gleichgewicht der Lohnabhängigen beeinträchtigen, die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes an erster Stelle. (Vgl. DVZ v. 17.4.1975.)

die Reihenfolge der Krankheiten: „Am Beginn des Erwerbslebens überwiegen die kurzfristigen, relativ harmlosen, später die schwerwiegenden (insbesondere Verschleißerscheinungen) Krankheiten". (24) Man kann dem DGB-Vorsitzenden H.O. Vetter nur zustimmen, wenn er das Problem folgendermaßen auf den Punkt bringt: „Das Gebot der Stunde ist, dem zunehmenden Leistungsdruck entgegenzutreten und gesundheitsfressenden Wildwestmethoden den Garaus zu machen ...". (25) Bleibt zu hoffen, daß diesem Wort auch die Taten folgen.

Arbeitsunfälle (26)

Im Straßenverkehr ist man wesentlich sicherer als in der Fabrik. Diese auf den ersten Blick überraschende Feststellung wird durch eindeutige Zahlen belegt: Von 100 Unfällen passieren 35 Prozent am Arbeitsplatz; nur 13 Prozent dagegen im Straßenverkehr. In Bezug auf Arbeitsunfälle steht die BRD an der Spitze aller hochindustrialisierten kapitalistischen Länder! Täglich ereignen sich ungefähr 6 600 Arbeitsunfälle, davon 450 mit Rentenfolge und 12 tödliche. (27) Heute schon leben in der BRD 420 000 körperbehinderte Opfer von Betriebsunfällen und 170 000 Personen, die sich durch Berufsleiden bleibende Schäden zugezogen haben. So meldeten für 1972 die Berufsgenossenschaften eine Zunahme von 13,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr, wobei berücksichtigt werden muß, daß Arbeitsunfälle erst dann meldepflichtig sind, wenn der Verunglückte den Arbeitsplatz länger als drei Tage fern bleiben muß.

Am häufigsten von Arbeitsunfällen sind die ausländischen Kollegen betroffen — Folge von Sprachschwierigkeiten und besonders gefährlicher Arbeiten, die sie zu übernehmen haben. Ihre Unfallquote ist 2,5 mal so hoch wie die der einheimischen Arbeitskräfte. Allein die Unfall- und Unfallfolgekosten in der BRD und in Westberlin belaufen sich auf jährlich rund 10 Milliarden Mark. Ein großer Teil der Unfälle könnte vermieden werden, wenn die zuständigen Gewerbeaufsichtsämter finanziell und personell besser ausgestattet wären und über größere Eingriffs- und Kontrollmöglichkeiten verfügten. Wie desolat die Zustände in dieser Hinsicht sind, spiegelt sich in folgenden Angaben wieder: gegenwärtig überwachen 1 900 Gewerbeaufsichtsbeamte 1 650 000 Betriebe mit 20 Millionen Lohnabhängigen, das sind für jeden Kontrolleur ca. 870 Betriebe. (28) Rein rechnerisch (!) kann jeder Betrieb nur alle 6 Jahre ein Mal aufgesucht werden, 1973 waren es genau 16,84% aller Betriebe in Westdeutschland und Westberlin. Dabei ergingen nur in 531 Fällen vom staatlichen Gewerbeaufsichtsamt Bußgeldbescheide an die Unternehmer; lediglich 210 mal wurden Unternehmer wegen Nichteinhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen bestraft.

---

24 W. Böker: „Entwicklung und Ursachen des Krankenstandes der westdeutschen Arbeiter", in: DAS ARGUMENT Nr. 69.

25 DIE WAHRHEIT v. 11.3.1975.

26 Die Daten sind zusammengestellt aus: DIE WAHRHEIT v. 8.11.1973 und v. 11.3.1975; NACHRICHTEN 6/1972.

27 In der DDR sind z.B. die Arbeitsunfälle, bezogen auf je 1 000 Beschäftigte, um 2/3 niedriger als in der BRD!

28 In dieses Bild fügt sich auch eine in der UZ v. 8.1.1974 zitierte Umfrage des Instituts für angewandte Sozialforschung (INFAS), Bad Godesberg, nahtlos ein. Bei dieser Umfrage über Betriebe in Südwestdeutschland wurde festgestellt: 60 Prozent der Betriebe sind arbeitsmedizinisch nicht versorgt; 33 Prozent verfügen über keinerlei Arbeitsschutzvorrichtungen; 80 Prozent haben keine Einrichtungen für gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung.

Treffend formulierte schon Marx die Quintessenz dieser statistischen Daten. „Die Ökonomisierung der gesellschaftlichen Produktionsmittel, erst im Fabriksystem treibhausmäßig gereift, wird in der Hand des Kapitals zugleich zum systematischen Raub an den Lebensbedingungen des Arbeiters während der Arbeit, an Raum, Luft, Licht, und an persönlichen Schutzmitteln wider lebensgefährliche oder gesundheitswidrige Umstände des Produktionsprozesses, von Vorrichtungen zur Bequemlichkeit des Arbeiters gar nicht zu sprechen." (29)

Berufskrankheiten (30)

Die offiziell ausgewiesene Krankenquote zeigte in den letzten Jahren eine steigende Tendenz: waren 1967 noch 116 Erkrankungen pro 1 000 Beschäftigte zu verzeichnen, so stieg diese Zahl bis 1970 auf 120 Erkrankungen an und hält weiter an (Zunahme von 1972 - 1973 um 8,4%).

Diese Zahlen geben jedoch wegen der miserabel ausgestatteten Kontrollinstanzen — falls überhaupt welche vorhanden sind — die Realität nur unvollkommen wieder. Einen exakteren Überblick erhält man u.E. aus dem Zwischenbericht einer 1970 unter der baden-württembergischen Industriearbeiterschaft durchgeführten Voruntersuchung. Von den beobachteten weiblichen und männlichen Beschäftigten mußten:

- 42,8 Prozent (M) und 47,7 Prozent (F) sofort zum Hausarzt;
- 19,5 Prozent (M) und 22,2 Prozent (F) sofort zum Facharzt;
- 1,6 Prozent (M) und 1,3 Prozent (F) sofort ins Krankenhaus;
- 20,8 Prozent (M) und 17,9 Prozent (F) zur Kur gehen.

Außerdem zeigten 79,9 Prozent der männlichen und 84,7 Prozent der weiblichen Beschäftigten pathologische Abweichungen im klinischen Befund. Anzumerken ist, daß sich diese Zahlen auf Industriearbeiterinnen- und -arbeiter beziehen, die noch täglich ihrer Arbeit nachgingen und nicht schon vorrübergehend in ärztlicher Behandlung standen.

Einen weiteren beispielhaften Eindruck über den tatsächlichen Gesundheitszustand und die Arbeitsbelastung von jugendlichen Arbeitern in unserem vorliegenden Tarifbereich vermitteln die Ergebnisse einer anderen Modelluntersuchung aus dem Jahre 1969/70. Danach verrichteten 54,9 Prozent der männlichen Jugendlichen mittelschwere körperliche Arbeit im Stehen 5,9 Prozent schwere körperliche Arbeit; 13,3 Prozent der männlichen und 7,5 Prozent der weiblichen Arbeiter waren während des ganzen Tages im Akkord oder mit regelmäßigen Überstunden beschäftigt. 45,8 Prozent der männlichen Jugendlichen mußten unter betriebsbedingten Arbeitserschwernissen arbeiten, wie z.B. Belastungen durch Hitze, chemische Verunreinigung und Unfallgefährdung. Bei der medizinischen Untersuchung ergab sich, daß insgesamt 64 Prozent der männlichen und 68 Prozent der weiblichen jungen Arbeiter wenigstens eine krankhafte Abweichung in einem breiten Spektrum verschiedener Erkrankungen aufwiesen. Ursache: Zu schwere körperliche Arbeit.

---

29 MEW, Bd. 23, S. 449 f.

30 Die Daten sind entnommen aus: Osterland, a.a.O.; NACHRICHTEN 6/1972; Höhme, a.a.O.; Böker, a.a.O.; Jens: „Werksärztliche Versorgung in der BRD", in: DAS ARGUMENT Nr. 78; DIE WAHRHEIT v. 30.8.1974; UZ v. 20.9.1974, SÜDDEUTSCHE ZEITUNG v. 21.1.1975, DIE WAHRHEIT v. 11.3.1975.

Die in diesen Krankenziffern zum Ausdruck kommend hohe psychische und physische Belastung der Arbeitskräfte (31) erfordert „ein umfangreiches System der Entspannung und der Erholung der Arbeiter und Angestellten. Vor allem die wachsende geistig-nervliche Beanspruchung der Arbeitskräfte macht umfassende Maßnahmen auf betrieblicher Ebene als auch im gesellschaftlichen Rahmen notwendig." (32) Von der Existenz eines derartigen System der vorbeugenden Heilung und Erholung kann in der BRD und Westberlin keine Rede sein. Im Gegenteil. (33)

Die Situation auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin und der Krankenvorsorge kann nur noch als katastrophal bezeichnet werden. In der BRD gibt es ganze 1 500 Werkärzte, davon sind knapp 500 hauptamtlich tätig, der Rest arbeitet mit geringem Zeitaufwand – ungefähr 2 bis 6 Stunden wöchentlich – nebenamtlich. Von diesen Werkärzten werden in Betrieben mit über 200 Beschäftigten, in denen etwa 39 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt sind, 24,1 Prozent und in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, in denen die Mehrzahl aller Werktätigen arbeitet, nur 1,3 Prozent werksärztlich versorgt Umgerechnet verfügen lediglich 0,1 Prozent der Betriebe in der BRD über einen eigenen Gesundheitsdienst, lediglich 353 von 1,33 Millionen kleinerer und mittlerer Betriebe (bis zu 200 Beschäftigte) werden betriebsärztlich betreut. Und von den 11 400 Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten wird nur jeder zehnte haupt- oder nebenberuflich von Werkärzten kontrolliert. Nach offiziellen Angaben (!) müßten zusätzlich 9 000 Arbeitsmediziner und 80 000 Sicherheitskräfte eingesetzt werden, wenn die Anforderungen des Arbeitssicherheitsgesetzes, das die medizinische Betreuung am Arbeitsplatz verbessern will, erfüllt werden sollen.

Verschlimmert wird die Situation noch dadurch, daß die Werkärzte als Angestellte direkt von den Unternehmensleitungen abhängig sind und keinerlei Befugnis haben, gegebenenfalls die Einrichtung von Arbeitsschutzvorrichtungen zu erzwingen. Diese Auflage kann nur das Gewerbeaufsichtsamt erzwingen. Zwar hat in dieser Hinsicht das neue Werkärztegesetz vom Dezember 1973 einige Fortschritte hinsichtlich des gesetzlosen Zustandes gebracht, aber das Gesetz ist weit davon entfernt, die gewerkschaftlichen Forderungen zu erfüllen: Es handelt sich um ein Rahmengesetz, das keine bindenden Vorschriften für die Unternehmer zur Errichtung eines werksärztlichen Dienstes enthält.

Innerhalb der Arbeiterkrankheiten kristallisieren sich zwei Krankheitstypen heraus, die eindeutig als Folgen der zunehmenden Belastung im Arbeitsprozeß zu erkennen sind. Es sind dies psychosomatische Leiden und degenerative Organveränderungen als Folge von Überbelastung und Verschleiß. (Eine für die Metallbranche typische Krankheit sind Gehörschäden.) (34)

31 Gerade die soziologische Zusammensetzung der am Band etc. Arbeitenden dokumentiert das Ausbeutungsinteresse des Kapitals eindringlich: vor allem die ausländischen Arbeiter und die Frauen sind hierzu begehrte Arbeitskräfte. Sehr aufschlußreich ist z.B. die Altersstruktur der ausländischen Arbeiter und Arbeiterinnen: 90 Prozent sind jünger als 45 Jahre; das Alter von 58 Prozent der Männer und 70 Prozent der Frauen liegt unter 35 Jahren. Der Grund ist offensichtlich: nur in diesem jüngeren Alter ist der Streß am Fließband überhaupt noch zu ertragen; mit höherem Alter ist eine kontinuierliche Ausbeutung der Arbeitskräfte unmöglich. (Vgl. hierzu H. Humbach: „Die soziale Lage der ausländischen Arbeiter in der BRD und ihre Rolle in den sozialen Kämpfen", in: MARXISTISCHE BLÄTTER 1/1974).

32 Autorenkollektiv: PROLETARIAT DER BRD, Berlin 1974, S. 122.

33 So scheiden beispielsweise 80 Prozent der erwerbstätigen Frauen in der BRD wegen Frühinvalidität aus dem Arbeitsprozeß aus. (Vgl. ebenda, S. 241.)

34 Vgl. hierzu NACHRICHTEN 5/1974: „Nach den Feststellungen der Berufsgenossenschaften sind mehr als eine dreiviertel Million Arbeiter durch Arbeitsplatzlärm gesundheitlich gefährdet. Es muß davon ausgegangen werden, daß in der BRD rund

Berücksichtigt man, neben dem Krankenstand, noch die Tatsache, daß die Arbeiter ihre Arbeitskraft aus finanziellen Gründen nur unzulänglich reparieren können – 1969 fuhren weniger als ein Drittel aller Arbeiter in Urlaub –, so wird die Tragweite und Notwendigkeit des Kampfes um bessere Arbeitsbedingungen, sowie die hohe Bereitschaft der Kollegen voll erfaßt.

Der Lohnrahmentarifvertrag II: Eine Wende der gewerkschaftlichen Tarifpolitik

Wie wir gesehen haben, verschlechtern sich die Reproduktionsbedingungen der Werktätigen zusehends. Neben der konkreten Situation am Arbeitsplatz sind es vor allem die steigenden Preiserhöhungen, die latente Arbeitslosigkeit und die enorme Rationalisierung des Arbeits- resp. Produktionsablaufs, die zur verschärften Lage der Arbeiterklasse beitragen. Vor diesem Hintergrund wird es für die arbeitende Bevölkerung unumgänglich, sich verstärkt für ihre Rechte einzusetzen und ihre Lebensinteressen in aktivem Kampf zu vertreten. Dabei richten sich ihre Forderungen „nicht mehr ausschließlich auf die notwendige Erhöhung ihres Realeinkommens, sondern darüber hinaus auf umfassende Verbesserungen ihrer sozialen Lage, ihrer Stellung im Arbeitsprozeß sowie auf konkrete Mitgestaltung und Mitentscheidung im Betrieb und im gesellschaftlichen Leben." (35)

Zwar hat das Kapital selbst ein Interesse daran, möglichst kontinuierlich und konfliktfrei den kapitalistischen Produktionsprozeß zu gestalten, d.h. freiwillige und/oder unfreiwillige Arbeitsausfälle zu verhindern, aber so lange die Aufwendungen für einen ungestörten Arbeitsfrieden für das Kapital höher sind als der Nutzen durch geringere Fehlstunden und Arbeitsausfälle, wird es freiwillig kein Entgegenkommen zeigen. (36) „Nach mir die Sintflut, ist der Wahlruf jedes Kapitalisten und jeder Kapitalistennation. Das Kapital ist daher rücksichtslos gegen die Lebensdauer und Gesundheit des Arbeiters, wo es nicht durch die Gesellschaft zur Rücksicht gezwungen wird." (37) Das Wechselverhältnis von Arbeitszeit und Arbeitsintensität gestaltet sich nur dann optimal im Sinne der Profitproduktion, wenn keines der beiden Momente übergebührlich ausgedehnt wird. Nur so ist zu erklären, weshalb es auf Seiten der Monopole zu Überlegungen kommt, mit welchen kostengünstigen Mitteln die Monotonie der Arbeitsverausgabung, die einseitige Belastung der Arbeitsorga-

2 Millionen Arbeiter gehörschadenverdächtig sind." (Dabei wird jedoch eine Lärmgrenze von 90 Dezibel zugrundegelegt, die nach Ansicht fast aller Arbeitsmediziner wesentlich niedriger liegen müßte.) Weit über die Hälfte der Erkrankten ist nach im selben Artikel gemachten Angaben in der Eisen- und Stahlindustrie sowie im Bergbau beschäftigt.
Wie stark die Zahl der Gehörgeschädigten in den letzten Jahren angewachsen ist, illustriert ein Bericht in der DVZ v. 29.11.1973: „Um das vierzehnfache sind innerhalb der letzten 10 Jahre die durch Arbeitslärm verursachten Berufskrankheiten angestiegen. Diplom-Ingenieur Bernhard von der Eisen- und Stahlberufsgenossenschaft gab bekannt, daß 63% aller Lärmgeschädigten aus der Eisen- und Stahlindustrie kämen. Die Rentenfälle wegen Lärmschäden seien doppelt so hoch, wie die aller 46 anderen Berufskrankheiten zusammengenommen."

35 W. Bürger: „Verbesserung der Lebensqualität – reformistische Konzeption zur Stabilisierung des Kapitalismus", in: IPW-BERICHTE 4/1975, S. 22.

36 Diese Kosten-Nutzen-Relation ist durchaus nicht nur finanziell zu sehen, da politische und gesellschaftliche bzw. taktisch-strategische Überlegungen dabei eine große Rolle spielen.

37 MEW, Bd. 23, S. 285.

ne etc. gemildert werden können. „Job rotation", „job enlargement", „job enrichment" oder gar Abschaffung der Bandarbeit sind kapitalistische Reformvorschläge, die einzig und allein dazu dienen, die Motivation der Arbeiter zur kontinuierlichen, höchstangespannten und konfliktfreien Arbeitsverausgabung zu stimulieren und damit einen Rückgang der Profite zu verhindern. (38)

Mit dem baden-württembergischen Tarifabkommen liegt nun erstmals in der Geschichte der BRD ein Vertrag vor, in dem einzelne negative Erscheinungen der verschärften Intensivierung der Arbeit zusammengefaßt und bestimmte Grenzen gezogen wurden, die nicht mehr überschritten werden dürfen. Der Zeitpunkt dieses regionalen Tarifabschlusses kam – setzt man Länder wie Frankreich, Italien und England als Vergleichsmaßstab – verspätet. Neben vielen Gründen dürfte wohl als Hauptursache die für die BRD-Arbeiter erstmals auftretende mangelnde Möglichkeit der finanziellen Kompensation der gestiegenen Arbeitshetze angesehen werden. „Für die Unruhe in den Betrieben gab es vor allem zwei Ursachen: Die Empörung richtete sich nicht nur gegen die Preistreiberei der Unternehmer, sondern auch gegen die ständige Steigerung des Leistungsdrucks und der Arbeitshetze." (39)

In Zeiten des faktischen Reallohnstops trifft der ständige Zwang zur vermehrten Arbeitsveräußerung die Arbeiterklasse substanziell; sie ist zur Gegenwehr gezwungen. Der Mangel an und der Wille nach demokratischer Mitentscheidung über die Bedingungen der Arbeitsveräußerung sind logische Konsequenzen der proletarischen Abhängigkeit. Schon in den Streikationen der vorhergehenden Jahre bildeten der Mißmut über die stumpfsinnige Arbeit am Band oder an der Taktstraße sowie die physisch-psychisch-nervliche Belastung durch die Akkordarbeit eines der wichtigsten Kampfmotive. Exemplarisch schildert eine streikende Arbeiterin bei Daimler-Benz in Sindelfingen die Arbeitssituation im letzten Herbst: „Vor 20 Jahren hat eine Kollegin die Ausstattung für einen ganzen Wagen genäht. Da hat sie am Tag 5-6 Wagen ausgestattet und entsprechend weniger Körbe heben müssen. Jetzt macht jede Kollegin nur Teile, aber sie muß jeden Tag im Sitzen 50-55 Körbe vom Band heben und wieder darauf stellen. Das ist kein Pappenstiel. Die Arbeit ist nicht leichter, sie ist eintöniger geworden." (40)

Mit einer nahezu „unheimlichen Geschlossenheit" (41) zwangen die Metallarbeiter in Nordbaden/Nordwürttemberg die Unternehmerverbände, u.a. folgende Regelungen zu akzeptieren: Regelung der sozialen Sicherheit für die älteren Arbeitskräfte; Kündigungsschutz ab dem 53. Lebensjahr und eine Verdienstgarantie ab dem 55. Lebensjahr sowie Erleichterungen der Fließbandarbeit durch Gewährung einer Erholungszeit von 5 Minuten je Stunde. (42) Insgesamt standen in Nordwürttemberg 57 000 Metallarbeiter in den in Form eines Schwerpunktstreiks geführten Kampfaktionen. Wie stark sich die Arbeiterklasse insgesamt mit diesen Forderungen einig erklärt, zeigt sich u.a. an der Beschlußvorlage der 8. Angestelltenkonferenz der IG Metall. Die Tarifkommissionen aller Tarifgebiete wurden aufgefordert, sich u.a. für folgende Regelungen einzusetzen: „1. Ältere Angestellte sind gegen Verdienstminderung und Arbeitsplatzverlust abzusichern; 2. Diese Regelung muß den gleichen Grundsätzen entsprechen wie für gewerbliche Arbeitnehmer; 3. Die Absicherung darf ausschließlich nur von einem bestimmten Lebensalter und von einer bestimmten Beschäftigungsdauer abhängig sein; 4. Alle diskriminierenden Regelungen, wie z.B. ärztlicher Nachweis der Leistungsminderungen, sind zu vermeiden." (43)

38 Vgl. die Vorschläge einer „Humanisierung der Arbeitswelt", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE 1/1973, S. 60 ff.
39 Steinhaus: „Streikkämpfe in der BRD 1971 bis 1974", in: DAS ARGUMENT Nr. 86, S. 388.
40 UZ v. 16.11.1973; vgl. auch die Reportage in DVZ v. 25.10.1973.
41 So der IG Metall-Bevollmächtigte Werner Schäfer in METALL 22/1973.
42 Vgl. hierzu U. Plener: „Systemstabilisierende Bemühungen der SPD-Führung um die Arbeiterklasse", in: IPW-BERICHTE 2/1975, S. 16.

Will man die einzelnen Punkte des Tarifabkommens in Nordwürttemberg/Nordbaden aus der Sicht der Arbeiterklasse werten, dann ergeben sich zwei Unterteilungen:
– Die zweifellos größten Erfolge sind in der Frage der Taktzeiten und der Erholungspausen erzielt worden. Ähnlich positiv ist auch die Regelung bei Betriebs- und Wegeunfällen sowie für die Alterssicherung einzuordnen. (44)
– Im Gegensatz zu diesen positiven Kompromissen ist die Vereinbarung über die Akkordsicherung weniger zufriedenstellend. Hier kann selbst von einer Absicherung – geschweige denn Verbesserung – nicht gesprochen werden. Die Zusicherung eines betrieblichen Durchschnitts der Akkordlöhne von125 Prozent, später 130 Prozent (nur 2,7 Prozent liegen unter diesem Durchschnitt), gibt den Monopolen weiterhin die Möglichkeit, willkürlich bei der Umrechnung der Arbeitsbewertung zu verfahren. Ein Angriff der Monopole auf die Löhne der Arbeiter ist damit nicht ausgeschlossen worden. Genau dort, wo ein spürbarer Eingriff in die Kapitalverwertung zur Diskussion stand (die ursprüngliche Forderung lautete 140 Prozent), konnte die Kapitalseite sich wirksam durchsetzen.

Aufschlußreicher, exakter und politisch wichtiger als die Einschätzung der einzelnen konkreten Abmachungen erscheint uns jedoch eine Gesamtbeurteilung des Abkommens zu sein. Ohne die Einordnung in den spezifischen historischen und gesellschaftlichen Kontext können die Ergebnisse dieser Tarifbewegung nicht voll begriffen werden.

1. Seit dem Streik der schleswig-holsteinischen Metallarbeiter im Jahre 1956 für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde in der BRD nicht mehr für Forderungen von dieser Qualität gekämpft. Es zeigt sich immer mehr, daß der gesamte Komplex der Arbeits- und Lebensbedingungen des Einzelnen in das Blickfeld der gesamten Bewegung rückt. Ergänzt wird dieses Bild durch die Tatsache, daß die Streiks im Sommer 1973 und Anfang 1974 ein wachsendes Problembewußtseins für gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge erkennen lassen. Genau dies macht auch die spezifische Bedeutung der bei den Verhandlungen um den Lohnrahmentarifvertrag aufgestellten Forderungen aus. „Sie zielten darauf ab, zum einen die Arbeiter mehr als bisher vor Lohnabbau und Arbeitsplatzverlust zu sichern, zum anderen die besonderen Belastungen der Band- und Akkordarbeit abzumildern." (45)

2. Mit den Forderungen nach Verbesserung im Arbeitsprozeß wurde tendenziell und punktuell der Schein „wissenschaftlicher" Regelung des Arbeitsablaufs durchbrochen. In dieser Richtung äußerte sich beispielsweise ein Sekretär der IG Metall: „Für die Arbeitgeber kommt jetzt die Stunde der Wahrheit. Sie müssen beweisen, daß ihre in der Vergangenheit immer wieder behauptete Wissenschaftlichkeit bei der Datenermittlung auch tatsächlich gegeben ist. Wir werden dann erfahren, in welchem Umfang in der Vergangenheit die Be-

43 NACHRICHTEN 3/1975; vgl. auch C. Schmidt: „Klassenauseinandersetzungen in den imperialistischen Hauptländern 1974", in: IPW-BERICHTE 2/1975, S. 63 f.
44 Diese Erfolge des Tarifabkommens versuchten die Unternehmer zunächst auf betrieblicher Ebene zu unterlaufen. So hat z.B. die Geißlinger Maschinenfabrik nach einer in der UZ v. 23.8.1974 abgedruckten Berechnung der IG Metall ihre Belegschaft durch vertragswidrige Pauschalabgeltung der vorgesehenen Akkorderholungszeiten um etwa 75 DM pro Arbeiter und Monat geprellt. Auch der Unternehmerversuch, die Regelungen über die Alterssicherung abweichend vom ausgehandelten Tarifvertrag zu regeln, führte zu Auseinandersetzungen. So kam es am 25.9.1974 in verschiedenen Betrieben zu kurzen Proteststreiks, an denen sich insgesamt 22 000 Arbeiter beteiligten. (Vgl. Schmidt, a.a.O., S. 63 f.)
45 Steinhaus: a.a.O., S. 388.

schäftigten betrogen wurden." (46) Was erfahren wurde, ist, daß eine echte Mitbestimmung, eine Kontrolle der Arbeiter und Angestellten, ihrer Betriebsräte und Gewerkschaften über alle Arten von Lohnfindungssystemen bis zu Umstrukturierungen am Arbeitsplatz dringend durchgesetzt werden muß.

3. Die Kombination der aufgestellten Forderungen trug dazu bei, daß praktisch alle Arbeiter an ihrer Realisierung interessiert waren. „Zwar betrafen die Punkte b) bis d) direkt nur Band- und Akkordarbeiter, aber die Forderung a) war zu recht bei allen populär; ferner war die tarifvertragliche Festlegung einer Verdienstgarantie oberhalb der Tariflöhne – selbst wenn sie formal nur Band- und Akkordarbeiter betraf – auch für andere Arbeitsgruppen relevant, da es sich bei einer solchen Regelung ein Kapitalist kaum leisten kann, Zeitlöhnern einen relativ niedrigeren Effektivlohn zu zahlen. Es zeigte sich hier, daß dem gesamten Komplex, der oft als ‚Humanisierung der Arbeit', ‚Verbesserung der Lebensqualität', bezeichnet wird, eine starke mobilisierende Wirkung innewohnt." (47)

4. Der Kampf um den Tarifvertrag stärkte das Selbstbewußtsein der Kollegen. Ihr Vertrauen in ihre Gewerkschaft stieg erheblich, auch wenn nicht sämtliche Forderungen der Kollegen breit und offensiv von der Gewerkschaftsführung vertreten wurde. Albert Krist, Betriebsrat bei den Mannheimer Motorenwerken, umriß die gestärkte Solidarität so: „Die IG Metall ist unsere Organisation – das ist das Gefühl bei den Kollegen", und ein Stuttgarter Betriebsrat bei Daimler-Benz meinte: „Ich bin das erste Mal in meiner Tätigkeit nach einer Betriebsversammlung von den Kollegen mit Beifall entlassen worden." Und in der Mai-Ausgabe von „Metall" 1974 wurde dieser Erfolg so dargestellt: „der Lohnrahmentarifvertrag stärkt aber vor allem das Selbstbewußtsein der Metaller, weil er ihnen Rechte gibt, die bisher vom Unternehmer allein gepachtet waren." (48)

5. Daß dieser Tarifabschluß einen Wendepunkt innerhalb der Tarifauseinandersetzungen darstellt, ist daran abzulesen, daß er nicht nur richtungsweisend für ähnliche Abschlüsse in anderen Branchen und Bezirken war, sondern auch in Baden-Württemberg selbst das Bewußtsein und das Engagement der Kollegen vorantrieb und stabilisierte; neue Forderungen werden wach: „Kollegen fordern: Ruhige Pausenräume, in Arbeitsplatznähe Sitzgelegenheiten und fließendes Wasser, eine ganztägig geöffnete Kantine etc." (49)

Alles in allem bedeutet das ausgehandelte Ergebnis – auch wenn u.U. mehr hätte erreicht werden können – eine neue Stufe gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Zu Recht schrieb die DVZ, „daß die Gewerkschaften in eine neue Etappe der Tarifpolitik getreten sind. Die Technik wird nicht länger als etwas unabänderliches angesehen, dem sich der Mensch zu

46 Vgl. auch die Äußerungen des baden-württembergischen Bezirksleiters der IG Metall, Franz Steinkühler, auf der DGB-Tagung „Humanisierung der Arbeitswelt", wo er (laut DVZ v. 20.6.1974) meinte, die Gewerkschaften müßten nicht erst Wissenschaftler bemühen, um zu erfahren, wie man die Arbeitsplätze menschengerecht verändern könne. Es genüge, mit den Betroffenen selbst zu reden, und sich von der Auflehnungsbereitschaft der Arbeiter gegen eine unzumutbare Arbeitsintensivierung zu überzeugen.

47 Steinhaus, a.a.O., S. 388. Dort werden folgende Hauptforderungen genannt:
a) Kündigungsschutz und Verdienstabsicherung vom 50. Lebensjahr an;
b) Einführung einer bezahlten Mindesterholzeit für Band- und Akkordarbeiter von 6 Minuten in der Stunde;
c) eine Mindestverdienstgarantie für Akkordarbeiter in Höhe von 140% des Tariflohnes;
d) das Verbot von Arbeitstakten am Fließband unter 1,5 Minuten.

48 Alle Zitate aus METALL 22/1974.

49 METALL 6/1974, S. 6.

fügen hat." (50) Die Streikfront selbst stand in einer Breite und Geschlossenheit wie nie zuvor, und es zeigte sich, daß neben Lohnforderungen die konkreten Bedingungen der Arbeitsveräußerung im Betrieb immer mehr zum Bestandteil der Auseinandersetzungen zwischen Lohnarbeit und Kapital werden. Die Weichen jedenfalls wurden durch diesen Tarifvertrag gestellt – in die Richtung des Kampfes um mehr Menschlichkeit am Arbeitsplatz. Die Kollegen in Baden-Württemberg sollten ihren Bezirksvorsitzenden Steinkühler beim Wort nehmen, wenn er im Vorwort zum von der IG Metall herausgegebenen Vertragstext schreibt: „Die Tür zur Veränderung dieser profitorientierten Arbeitswelt ist aufgestoßen ... Der neue Tarifvertrag ist jedoch noch nicht die Verwirklichung unserer Forderungen nach einer humanen Arbeitswelt. Es ist höchstens ein Bauplan dazu. Auf euch kommt es an, was ihr daraus macht." Ein Schritt hierzu wird es sein, die volle Verwirklichung der auf dem Papier errungenen Fortschritte abzusichern wenn nicht gar erst durchzusetzen. Nur die Kampfbereitschaft der Kollegen wird verhindern können, daß das Kapital im nachhinein wieder den Inhalt des Vertragswerkes rückgängig machen wird. (51)

50 DVZ v. 20.6.1974.

51 Bleibt uns noch abschließend die Chronistenpflicht, die Stimme der „Gewerkschaftsopposition" zu notieren, die wieder, in völliger Verkennung der eigentlichen Stoßrichtung, ihre Hauptaufgabe darin sieht, „deutlich zu machen, daß es eine gefährliche Täuschung wäre, würde man angesichts des Lohnrahmentarifvertrag-Kampfes (LRTV) auf die Propagierung der IGM und auch einiger linker Gruppen hereinfalle, es habe sich hier um einen qualitativ neuen Schritt im gewerkschaftlichen Kampf gehandelt. Es handelte sich bestenfalls (!) darum, daß die Gewerkschaftsführung an diesem Punkt in einen Widerspruch zu den Interessen ihrer Basis geriet, der sie auf einem Gebiet zum Handeln gezwungen hat. Das neue ist also das Tätigwerden der IGM, nicht Inhalt und Resultat dieses Tätigwerdens." (Arbeitskollektiv LRTV und MTV in Stuttgart (Hrsg.): ÜBER DIE BEDEUTUNG DES NEUEN LOHNRAHMENTARIFVERTRAGES IN DER METALLINDUSTRIE VON NORDWÜRTTEMBERG-NORDBADEN, Erlangen 1974, S. 1).

Deutsche Volkszeitung

ein demokratisches Wochenblatt –

unentbehrlich für den kritischen Zeitgenossen

Probeexemplare unverbindlich und kostenlos durch MONITOR-VERLAG GmbH, Düsseldorf, Oststr. 154, Postfach 5707 – Anforderungskarten liegen dieser Ausgabe bei –

Marxistische Blätter

Für Probleme der Gesellschaft, Wirtschaft und Politik

4 Thema des Heftes: Jugend und Gesellschaft

Kommentar:
Zum 30. Jahrestag der Befreiung vom Faschismus

Artikel:
Wolfgang Gehrcke: Neue Probleme des Kampfes der Arbeiterjugend – Claire Freund-Mölbert: Zum System der Jugendpolitik des Imperialismus in der BRD – Steffen Lehndorff: Studenten im Kampf gegen Krisenlasten – Dieter Gautier: Die Jugend im antimilitaristischen Kampf – Florence Herve: Zur Berufsausbildung von Mädchen in der Bundesrepublik – Thomas Neumann: DKP und Jugend – Achim Krooß: Politische Erziehung der Kinder in den ideologischen Auseinandersetzungen – J.H. von Heiseler: Zur Bewußtseinsentwicklung der arbeitenden Jugend – Ulrich Sander: Zur verstärkten jugendpolitischen Initiative der Rechtskräfte in der BRD – Johanna Hundt: Zum System der Jugendpolitik in der DDR – Max Schäfer: 40 Jahre VII. Weltkongreß der Kommunistischen Internationale – Manfred Kapluck: Zu den Landtags- und Kommunalwahlen in NRW 1975 – Josef Navlin: Die Befreiung der Tschechoslowakei.

Berichte:
10. Ordentlicher Bundeskongreß des DGB – Bundeskongreß der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen – 15. Bundeskonferenz der SJD-Falken – Protestbewegung gegen Berufsverbote erreichte eine neue Qualität – Arbeiterseminar '75 der Zeitschrift NACHRICHTEN – „Investitionen-Konzerne-Kontrolle".

Einzelheft 4,– DM zuzüglich Versandkosten. Abonnement 18,– DM (nur ab Verlag) zuzüglich Porto. Lehrlinge, Schüler und Studenten erhalten 20 Prozent Ermäßigung (nicht auf Zustellgebühr) bei Vorlage entsprechender Bescheinigung.

Bestellungen über den Buchhandel oder direkt den Verlag

Verlag Marxistische Blätter

6 Frankfurt am Main 50
Heddernheimer Landstraße 78 a – Telefon 0611 / 57 10 51

Jürgen A.E. Meyer

Aktuelle Probleme und Tendenzen im Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht ist seit seiner Herausbildung als selbständiges Rechtsgebiet – nach 1918 – eine Domäne der Rechtsprechung. Der Grund hierfür liegt darin, daß einerseits die politischen und gewerkschaftlichen Organisationen der Arbeiterschaft im Deutschen Reich und nach 1945 in Westdeutschland nie über die politische Macht verfügten, grundlegende Reformen zugunsten der Lohnabhängigen im Gesetzgebungsweg durchzusetzen; wirklich grundlegende Reformen hätten das Privateigentum an den Produktionsmitteln aufheben müssen und damit die Qualität des Staates als eines bürgerlichen verändert. Andererseits errang die Arbeiterklasse durch ihre Kämpfe aber Positionen, die – einmal errungen und auf Dauer behauptet – den Kapitalinteressen im Wege standen und stehen – Beispiel: das Streikrecht. Hiergegen nun im Wege repressiver Gesetzgebung vorzugehen – etwa wie mit dem Sozialistengesetz im Bismarck-Reich – ist der Bourgeoisie nur selten möglich; das gänzliche Scheitern des Sozialistengesetzes schreckt, soziale Unruhen gefährden die ungestörte Produktion. Deswegen bietet sich eine restriktive „Rechtsfortbildung" durch die Obersten Bundesgerichte – hier insbesondere durch das Bundesarbeitsgericht – als Heilmittel geradezu an. Rechtsprechung zulasten der Arbeiterschaft erfolgt unter Ausschluß des politischen Meinungsbildungsprozesses, wie er im Gesetzgebungsverfahren unvermeidlich wäre. Die Entscheidung ergeht „von Rechts wegen" und verschleiert damit für die Masse der rechtsunkundigen Lohnabhängigen die politische Grundentscheidung bis zur Unerkennbarkeit. Den Gewerkschaften ermöglicht das gerichtliche Grundsatzurteil die Legitimation zukünftiger Untätigkeit auf diesem Gebiet; gegen rechtskräftige Urteile kann man halt nichts machen ! Diese Funktion der Rechtsprechung wird im kollektiven Arbeitsrecht anhand der neueren Streikrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verdeutlicht. Im Rahmen des Individualarbeitsrechts wird die Wirkungslosigkeit des Kündigungsschutzrechts gegenüber Kündigungen demonstriert, deren Ziel die Disziplinierung nicht des einzelnen Arbeiters, sondern der Belegschaft ist. Hier hätte auch das Beispiel der Betriebsstillegung oder -einschränkung gewählt werden können.

Im Bereich der Gesetzgebung zeigt die Einführung des Konkursausfallgeldes, daß bei einer konkreten wirtschaftlichen Situation klar hervortretende Mißstände zulasten der Lohnabhängigen von einer sozial-liberalen Regierung eher zu beheben sind. Die Diskussion um die erweiterte Mitbestimmung wiederum macht deren Grenzen unverkennbar deutlich.

Eine Darstellung aktueller Tendenzen und Probleme im Arbeitsrecht muß sich mit Entwicklungen auf allen Ebenen, auf denen Recht gesetzt oder gesprochen wird oder wo politische Forderungen in Rechtsform diskutiert werden, auseinandersetzen. D.h. es reicht nicht aus, neuere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) oder der Landesarbeitsgerichte (LAG) zu referieren und zu analysieren, sondern es muß auch die Entwicklung der Gesetzgebung beobachtet, die gesellschaftspolitische Diskussion in den Gewerkschaften und Unternehmerverbänden verfolgt und deren Wiedergabe in der arbeitsrechtlichen Literatur untersucht werden. Ein solches Problem läßt sich mit einem Anspruch auf Vollständigkeit nicht durchführen, umfaßt doch ein Bericht über die Rechtsprechung

allein des BAG in einem Jahr heute bereits ca. 75 Seiten (1); der arbeitsrechtliche Literaturbericht für das Jahr 1973 hat mit ca. 100 Druckseiten (2) den Umfang einer kleinen Monographie.

Muß also rigide ausgewählt werden, so kommt als Kriterium für die Aufnahme in diese Abhandlung nicht das dogmatische Interesse an bestimmten Konstruktionen in Betracht, sondern entscheidend kann nur die gesellschaftliche Bedeutung bestimmter Entwicklungen auf den verschiedenen Ebenen der juristischen Auseinandersetzung sein. Aber auch wenn man danach selektiert, bleibt noch eine solche Fülle wichtigen Materials, innerhalb dessen dann letztlich die Willkür des Verfassers den Ausschlag gibt.

I. Entwicklungen in der Rechtsprechung

1. Im sog. kollektiven Arbeitsrecht.

Durch den Beschluß des Großen Senats (GS) des BAG vom 21.4.1971 (3) ist die Entwicklung der Streikrechtsprechung in ein grundlegend neues Stadium getreten. Der GS hat die folgenden vier Leitsätze aufgestellt, deren Auswirkungen für die zukünftige Rechtsprechung sich noch nicht voll übersehen lassen:

1. Arbeitskampfmaßnahmen stehen unter dem Gebot der Verhältnismäßigkeit.
2. Streiks führen zur Suspendierung der Arbeitsverhältnisse. Auch Aussperrungen haben im allgemeinen nur suspendierende Wirkung.
3. Nach dem Gebot der Verhältnismäßigkeit kann eine Aussperrung mit lösender Wirkung zulässig sein. In einem solchen Fall hat der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitskampfes einen Wiedereinstellungsanspruch nach billigem Ermessen.
4. Insoweit werden die Rechtsgrundsätze der Entscheidung des Großen Senats vom 28.1.1955-GS 1/54 abgeändert und fortentwickelt.

Auf den ersten Blick scheint es sich um eine jedenfalls nicht gegen die Interessen der Lohnabhängigen und ihrer Organisationen gerichtete Entscheidung zu handeln, und das hätte es nach Lage des Falles, der dem Beschluß zugrundeliegt, auch sein können:

Croupiers der Spielbank in Bad Neuenahr waren, einem Streikaufruf ihrer Gewerkschaft folgend, in den Streik getreten und daraufhin von dem Spielbankkonzessionär *lösend* ausgesperrt worden. Dieses Vorgehen hielten die Croupiers für rechtswidrig und erhoben Klage mit Feststellungsanträgen, Anträgen auf Wiedereinstellung und auf Zahlung des Garantiegehaltes. Auf die Revision der Croupiers gegen die Urteile des Landesarbeitsgerichts (LAG), das ihre Klagen abgewiesen hatte, legte der für die Entscheidung zuständige 1. Senat des BAG dem GS des BAG die Frage vor:

„Hält der Große Senat an seiner im BAG 1,291 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf vertretenen Auffassung fest, daß der Arbeitgeber einem von der Gewerkschaft geführten legalen Streik mit einer die Arbeitsverhältnisse lösenden Aussperrung begegnen kann, oder billigt

1 Beispiel: Peter Kreutz: „Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Jahre 1972", in: ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSRECHT (ZfA), 1973, S. 321-397.
2 Beispiel: Dieter Reuter: „Die Entwicklung des arbeitsrechtlichen Schrifttums im Jahre 1973", in: ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSRECHT, 1974, S. 235-331.
3 Bundesarbeitsgericht, in: ARBEITSRECHTLICHE PRAXIS (AP), Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

der Große Senat die Auffassung, daß der Arbeitgeber durch Aussperrung die Arbeitsverhältnisse nur suspendieren kann ? " (4)

Diese von der Öffentlichkeit unbemerkte Angelegenheit – man kann, ohne den betroffenen Croupiers und der Gewerkschaft HBV zunahe zu treten, von einer gesellschaftspolitischen Marginalie sprechen – (5) nahm der GS zum Anlaß, um – weit über die ihm vorgelegte Frage nach mehr dogmatischen Korrekturen an der Aussperrung hinausgehend – die bisherige Streikrechtsprechung neu zu begründen. Die insofern zentralen Sätze lauten:

> „Arbeitskämpfe müssen zwar nach unserem freiheitlichen Tarifvertragssystem möglich sein, um Interessenkonflikte über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im äußersten Fall austragen und ausgleichen zu können. In unserer verflochtenen und wechselseitig abhängigen Gesellschaft berühren aber Streik wie Aussperrung nicht nur die am Arbeitskampf unmittelbar Beteiligten, sondern auch Nichtstreikende und sonstige Dritte sowie die Allgemeinheit vielfach nachhaltig. Arbeitskämpfe müssen deshalb unter dem obersten Gebot der Verhältnismäßigkeit stehen. Dabei sind die wirtschaftlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen, und das Gemeinwohl darf nicht offensichtlich verletzt werden..." (6)

Mit diesen inhaltlosen Formulierungen hat das BAG eine sich seit geraumer Zeit andeutende Funktionsänderung seiner Rechtsprechung zum Streikrecht vollzogen. Um diese These zu verdeutlichen, ist eine kurze Darstellung des Standes der Rechtsprechung zum Streik vor dem Beschluß vom 21.4.1971 unerläßlich.

Zwar hatte das BAG schon kurz nach seiner Konstituierung durch einen Beschluß des GS vom 28.1.1955 (7) das Streikrecht gegenüber dem Rechtszustand der Weimarer Republik empfindlich eingeengt (8), jedoch war dies noch in weitgehender Übereinstimmung mit den Prinzipien des gewaltenteilenden bürgerlichen Rechtsstaats geschehen: Das BAG hatte entgegen der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Reichsarbeitsgerichts, die den Streik nach § 826 BGB beurteilt hatten, den wesentlich weiter gefaßten § 823 BGB seiner Entscheidung zugrundegelegt. Das dadurch rechtsdogmatisch mögliche Ergebnis, alle Streiks

4 Beschluß v. 3.9.1968, ARBEITSRECHTLICHE PRAXIS, Nr. 39 zu Art. 9 GG Arbeitskampf. Näheres über die Entwicklung dieses Vorlagebeschlusses zum Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts v. 21.4.1971 bei Joachim, in: Michael Kittner (Hrsg.), STREIK UND AUSSPERRUNG, Protokoll der wissenschaftlichen Veranstaltung der IG Metall vom 13. bis 15. September 1973 in München, Frankfurt/M. 1974, nachfolgend zitiert: STREIK UND AUSSPERRUNG.
5 Zufällig bieten solche Marginalien der höchstrichterlichen Rechtsprechung öfters Anlaß für gesellschaftspolitische Entscheidungen von erheblicher Tragweite. So hat z.B. das Bundesverfassungsgericht die Frage, ob auch Organisationen der Lohnabhängigen, die ihre Forderungen nur „friedlich", also unter Verzicht auf Streik, „durchsetzen", tariffähig seien, anhand eines Streits entschieden, in dem es um einen nach seinen Angaben 40 000 Mitglieder umfassenden Verband katholischer Hausgehilfinnen ging, BVerfGE 18, 18. Später, wenn gesellschaftlich relevante Organisationen der Lohnabhängigen tangiert sind, ergibt sich die Entscheidung dann zwangsläufig aus dem Präjudiz.
6 Bundesarbeitsgericht, in: ARBEITSRECHTLICHE PRAXIS (AP), Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, Bl. 6 Rückseite, Hervorhebung v. Verf.
7 AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
8 Vgl. Rajewski: ARBEITSKAMPFRECHT IN DER BUNDESREPUBLIK, Frankfurt/M. 1970, S. 55 ff.; mein Aufsatz „Der Rechtsbegriff der ‚sozialen Adäquanz' – ein Vehikel des sozialen Wandels? ", in: ZUR EFFEKTIVITÄT DES RECHTS, Jahrb. f. Rechtssoziologie und Rechtstheorie, Bd. 3, Düsseldorf 1972, S. 139 ff., 149 ff.

zu „unerlaubten Handlungen" zu machen, die gegenüber den Unternehmern zu Schadenersatz verpflichteten, vermied das BAG durch Einführung eines bis dahin jedenfalls im Zivilrecht unbekannten Rechtfertigungsgrundes, der „sozialen Adäquanz". Wenn das Gericht diesen Rechtferitgungsgrund auch mit sehr allgemeinen Wendungen umschrieb, stellte es doch zugleich einen Katalog von Fällen auf, den es später vervollständigte und der den Arbeitern und ihren Organisationen ebenso wie den Unternehmern wenigstens in etwa noch eine Vorhersage ermöglichte, ob ein Streik von den Gerichten als rechtmäßig angesehen werden würde oder nicht:

1. Der Streik muß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen gerichtet sein,
2. darf sich nur gegen die Unternehmer richten und
3. die Forderungen müssen grundsätzlich von den Unternehmern zu erfüllen sein (Gegenteil: der sog. politische Streik um ein Gesetzesvorhaben).
4. Der Streik ist nur sozialadäquat, wenn er von tariffähigen Parteien (Gewerkschaften ! „wilde" Streiks sind verboten !)
5. um ein durch Kollektivvereinbarung zu erreichendes Ziel geführt wird,
6. nicht gegen arbeitsrechtliche Vorschriften verstößt (z.B. gegen das Tarifvertragsgesetz, Friedenspflicht!),
7. nach Ausschöpfung der Verhandlungsmöglichkeiten als „letztes Mittel" ergriffen und
8. fair, d.h. ohne Gewaltanwendung, geführt wird (9).

Betrachtet man diesen Katalog von – zynisch so genannten (10) – „Spielregeln", so zeigt sich bereits vor 1971 eine rigide Beschränkung der Handlungsspielräume für Belegschaften und bestehende gewerkschaftliche Organisationen. Von allen durch die Arbeiterbewegung in der Vergangenheit angewandten Streikformen und umkämpften Streikzielen erklärt das BAG nur einen kleinen Teil für rechtmäßig (11); es behindert durch Reglementierung des Verfahrens (12) die kollektive Interessenwahrung und schafft durch Formulierung unbestimmter Tatbestandsmerkmale zusätzliche Haftungsrisiken.

Diese Begrenzungen des Streikrechts erlaubten eines jedoch nicht: die inhatliche Kontrolle der gewerkschaftlichen Forderungen. Diese Möglichkeit hatte zur Zeit der Weimarer Republik in Form der Zwangsschlichtung bestanden, mit der seit Mitte der zwanziger Jahre praktisch jeder größere Lohnstreik beendet wurde (13). Grundlage hierfür war die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30.10.1923 (SchliVO), die neben dem Schlichtungsverfahren auf Antrag einer Partei die Möglichkeit zur Einleitung der Schlichtung von Amts wegen vorsah. Die höhere Schlichtungsbehörde konnte den nicht von beiden Parteien angenommenen Schiedsspruch für verbindlich erklären, wenn die in ihm getroffene Regelung bei gerechter Abwägung der Interessen für beider Teile der Billigkeit entsprach und ihre Durchführung aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich war (§ 6 Abs. 1 SchliVO). Ein solches Verfahren war nach 1945 nicht wieder eingeführt worden. Das hatte verschiedene Gründe, die hier nur angedeutet werden können. Einmal entwickelten sich die Klassenauseinandersetzungen, die unter den Pressionen des Nazi-Reichs gänzlich zum Erliegen gekommen waren, in den westlichen Besatzungszonen nur sehr begrenzt, weil die Mehrzahl der Arbeiter angesichts der unmittelbar erlebten Not und in der irrigen Erwartung, daß das kapitalistische System sich nicht mehr rekonstituieren könnte, zum Mittel des Streiks nur gegen Demontagen und für bessere Lebensmittelversorgung griffen. Zum anderen wirkten in den Gewerkschaftsführungen Männer auf entscheidenden Positionen mit, die in der Weimarer Republik das Programm der „Wirtschaftsdemokratie" verfochten hatten und z.T. „unter dem besonderen Schutz" der amerikanischen Besatzungsmacht standen, und schließlich wurde die von sozialistischen und kommunistischen Arbeitern getragene Basisbewegung von den westlichen Besatzungsmächten entsprechend behindert (14). Die stetige wirtschaftliche Aufwärtsentwicklung in der BRD, die dazu führte, daß Löhne und Gehälter fast ohne Streiks (15) über mehr als ein Jahrzehnt (1949-1951) hinweg kontinuierlich stiegen (16) und die seit 1955 nahezu vergessene Arbeitslosigkeit verfestigten den Zustand unentwickelter Klassenauseinandersetzungen, die „Sozialpartnerschaft". Ließen das gewerkschaftliche Wohlverhalten und eine weitgehend krisenfreie Entwicklung der Wirtschaft eine inhaltliche Kontrolle der gewerkschaftlichen Streikforderungen zunächst entbehrlich erscheinen, so engte die Rechtsprechung in ziemlich unmittelbarer Widerspiegelung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse das Streikrecht von den Randgebieten her ein und nahm es vor allem den Belegschaften, die es ja auch nur in nicht nennenswertem Umfang ausgeübt hatten.

Die Wirtschaftskrise von 1966/67 brachte einen Umschwung des sozialen Klimas in der BRD. Der unmittelbare Niederschlag dieser widerspruchsvollen und konfliktreichen Situation war das sog. Stabilitätsgesetz von 1967 (17), mit dem die Monopole und der Staat durch straffere Formierung ihrer Kräfte der Lage Herr zu werden versuchten. Als staatliche Instanzen, denen die Durchführung der „erforderlichen Maßnahmen" obliegt, benennt das Gesetz die Bundesregierung, Landesregierung und einzelne Minister, hinzu kommt die Bundesbank. Nirgends aufgeführt sind die Gerichte allgemein oder auch nur die Obersten Bundesgerichte. Mit der Entscheidung des GS des BAG vom 21.4.71 läßt sich nun die These aufstellen, daß jedenfalls das BAG sich selbst in zunehmendem Maß als Krisensteuerungsorgan des ‚staatsinterventionistisch dauerregulierten Kapitalismus' versteht und entsprechend handelt (18).

Mag zunächst der Rekurs des BAG auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, die „wirtschaftlichen Gegebenheiten" und das „Gemeinwohl" nur wie die Erweiterung des schon 1955 aufgestellten Katalogs unbestimmter Tatbestandsmerkmale wirken, so zeigt sich doch bei näherem Hinsehen der grundlegende Unterschied: Was „Arbeitsbedingungen", wann die Verhandlungsmöglichkeiten „ausgeschöpft" sind, welcher Streik „fair" geführt wird, konkretisiert sich nach einigen Entscheidungen, läßt sich mit Hilfe von rechtswissenschaftlichen Stellungnahmen einigermaßen prognostizieren und betrifft vor allem nicht den *Inhalt* eines Streiks um höheren Lohn. Die „wirtschaftlichen Gegebenheiten" dagegen ändern sich – immer schneller, entsprechend dem Zyklus kapitalistischer

9 Bundesarbeitsgericht, in: ARBEITSRECHTLICHE PRAXIS, Nr. 1, 32, 34, 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
10 Nipperdey: LEHRBUCH DES ARBEITSRECHTS, 2. Bd., 2. Halbbd., 7. Aufl., Berlin und Frankfurt/M. 1970, § 49 B I S. 998.
11 Vgl. Däubler, in: STREIK UND AUSSPERRUNG, a.a.O., S. 435.
12 Zutreffend: Schwegler, GMH 1972, S. 307 ff.
13 Vgl. Nikisch, „Die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten", in: HUNDERT JAHRE DEUTSCHES RECHTSLEBEN, Festschr. Dt. Juristentag, Karlsruhe 1960, S. 330.
14 Nachweise in meinem Aufsatz „Der Rechtsbegriff der ‚sozialen Adäquanz' ...", a.a. O., S. 172 ff.
15 Ebenda, S. 183.
16 Neelsen: WIRTSCHAFTSGESCHICHTE DER BRD, Berlin (DDR) 1971, S. 190.
17 BGBl. I (1967), S. 582 ff.
18 Näheres hierzu in meinem Aufsatz „Von der ‚sozialen Adäquanz' zur ‚Verhältnismäßigkeit der Kampfmaßnahmen' ", in: ZEITSCHRIFT FÜR RECHTSPOLITIK, 1974, S. 253 ff.

Krisen – und lassen sich erst im Nachhinein, erst nach dem Streik, definieren, denn die Lohnsumme ist Teil der „wirtschaftlichen Gegebenheiten". Unter welchen Umständen das nie definierte Gemeinwohl, im Sinne des BAG wahrscheinlich als Funktionsfähigkeit „unseres Wertsystems" zu verstehen, offensichtlich „verletzt" wird, kann kein Mensch sagen, denn jeder nicht auf engstem Raum begrenzte Streik kann wegen der Monopolisierung der Wirtschaft Konsequenzen auch für die nicht unmittelbar betroffenen Wirtschaftszweige haben.

Das BAG hat sich damit formal eine Handhabe geschaffen, Streiks nach Tatbestandsmerkmalen zu beurteilen, die inhaltlich erst nach Beendigung des Arbeitskampfes, wahrscheinlich nur nach geraumer Zeit, aufzufüllen sind. Das Risiko für die Gewerkschaften ist ungeheuer.

Es mindert sich allerdings, geht sogar gegen Null, wenn die Gewerkschaften bei der Aufstellung ihrer Lohnforderungen „das Urteil möglichst unabhängiger sachverständiger Stellen zu Hilfe nehmen", den „Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung und die Deutsche Bundesbank daneben vielleicht auch einige Konjunkturinstitute" (19). Hier zieht also einer der Hohen Priester des Kapitals (20) die vom BAG selbst noch nicht ausgesprochenen und von dessen Präsidenten als Privatmann bestrittenen (21) Konsequenzen: Die Bindung der Streikforderung an den „für die nächste Zeit zu erwartenden Produktivitätsfortschritt" (22), den der Sachverständigenrat jeweils in verbindliche Orientierungsdaten umsetzt. (23) Unter diesen Umständen schiede der Streik auch formell als Mittel zur graduellen Umverteilung gesellschaftlichen Reichtums definitiv aus; ob er es materiell je gewesen ist, mag hier offen bleiben. Für das Kapital weit wichtiger aber wäre, daß dann überhaupt nicht mehr gestreikt würde, denn an die in ihrem Interesse aufgestellten Orientierungsdaten würden sich die Unternehmer natürlich halten. Der Streik, der „in unserer verflochtenen und wechselseitig abhängigen Gesellschaft" (24) als Störfaktor systemgefährdend wirken kann, gehörte der Geschichte an.

Daß eine solche gesellschaftliche Veränderung, wie sie die Abschaffung der wirksamsten Waffe der Arbeiterschaft im Kapitalismus bedeuten würde, nicht, jedenfalls nicht endgültig, von der Rechtsprechung als einem Überbauphänomen bewirkt werden kann, wenn sich an der gesellschaftlichen Basis die Kräfteverhältnisse nicht entsprechend zulasten der Arbeiterklasse verschoben haben, ist klar. Eine Reihe von Indizien sprechen dagegen, daß eine derartige Schwächung der Lohnabhängigen und ihrer Organisationen eingetreten ist, nicht zuletzt das Zunehmen nichtgewerkschaftlicher Streiks in den letzten fünf Jahren.

Als Versuch zur (mindestens zeitweisen) Unterdrückung der Arbeiterschaft muß die im Beschluß vom 21.4.1971 angelegte weitere Beschränkung des Streikrechts dennoch sehr ernst genommen werden, ist sie doch in einem bedrohlichen gesellschaftlichen Kontext zu sehen.

19 Rasch: „Grenzen des Streikrechts", in: BETRIEBS-BERATER (BB), 1974, S. 1217 ff., 1218.

20 H. Rasch, Dr. jur., Honorarprofessor im Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Frankfurt/Main seit 1957, vor etwa 10 Jahren Syndikus der „Berliner Handelsgesellschaft", einer Industriebank, tritt ständig mit reaktionären Artikeln an die Öffentlichkeit; weiteres Beispiel: „Die ‚Parität' im Recht der Großunternehmen", BB 1974, S. 532 ff.

21 RECHT DER ARBEIT (RdA) 1971, S. 321 ff., 324.

22 Rasch: „Grenzen des Streikrechts", a.a.O., S. 1219 lk. Sp.

23 Rasch, a.a.O.

24 Zitat aus dem Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts,in: ARBEITSRECHTLICHE PRAXIS, Nr. 43.

Dieser stellt sich für das Streikrecht einmal dar in dem Versuch zur Schaffung eines einheitlichen Dienstrechts für alle im öffentlichen Dienst stehenden Arbeiter, Angestellten und Beamten. Dieser Versuch ist insofern in ein konkretes Stadium getreten, als die von der Bundesregierung eingesetzte Sachverständigenkommission ihren Bericht bereits erstattet hat. (25) Die Kommission empfiehlt ein einheitliches Dienstrecht; die Mehrheit der Mitglieder, 10 von 19, empfiehlt die Beseitigung tarifvertraglicher Regelungen im öffentlichen Dienst und hält das Streikrecht auch der Arbeiter und Angestellten – daß der Beamtenstreik verboten ist, ist ohnehin herrschende Lehre – für unerwünscht und ungerechtfertigt. (26) Zieht man die von Lohnrunde zu Lohnrunde massiver werdenden stattlichen Einschüchterungsversuche gegenüber der ÖTV in die Betrachtung mit ein, zeigt sich für den Bereich des Arbeitsrechts ebenfalls eine Verschärfung der Klassenauseinandersetzungen. Den Scheinerfolgen in der Rechtsprechung stehen jedoch erhebliche Geländeverluste des Kapitals an der Basis gegenüber.

Der schon 1963 vom BAG offiziell totgesagte „wilde Streik" (27) hat seit den September-Streiks von 1969 eine Wiederbelebung erfahren, mit der wohl niemand, schon gar nicht das BAG, gerechnet hatte. Diese sporadisch geführten Arbeitskämpfe haben mehrere Wirkungen: Den Gewerkschaften machen sie deutlich, daß an der betrieblichen Basis erhebliche Unzufriedenheit mit der offiziellen Tarifpolitik herrscht; damit kann die Basis unter Umständen ein härteres Auftreten der Gewerkschaft erzwingen. Andererseits wird der Handlungsspielraum der Gewerkschaften gegenüber den Unternehmern erweitert, denn jene können bei den Tarifauseinandersetzungen auf die Aktionsbereitschaft der Basis hinweisen und deutlich machen, daß zu niedrige Abschlüsse die für das Kapital wichtigste Funktion des Tarifvertrages gefährden: Lohnstop zu sein für die Dauer des Vertrages.

Schließlich wird der lähmende Legalismus vieler Gewerkschaftsfunktionäre erschüttert: Offenbar kann doch sein, was nicht sein darf, denn trotz massiver Drohungen betroffener Unternehmer ist von Schadensersatzklagen gegen streikende Belegschaften nichts bekannt geworden – und das heißt, es gab keine. Auch Kündigungen einzelner Arbeiter oder Angestellter sind z.B. im Anschluß an die September-Streiks von 1969 nicht vorgekommen. (28) Dem Verfasser ist allerdings bekannt, daß damalige Streikführer ein oder zwei Jahre später aus ganz anderen Gründen, z.B. lange Fehlzeiten wegen Krankheit, entlassen worden sind; das waren aber Einzelfälle. Im Februar 1973 entließ die Firma Hoesch in Dortmund acht Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute nach einer im wesentlichen erfolglosen spontanen Arbeitsniederlegung. Diese Maßnahme erwies sich jedoch als schwere Fehlkalkulation des Managements: „Eine breite Solidaritätsbewegung, die Androhung neuer Streiks und eine Intervention des IG-Metall-Vorstandes, der sich zwar von den Betroffenen distanzierte, aber aus „übergeordneten Gründen" die Wiedereinstellung forderte, bewog die Hoesch-Leitung zum Einlenken." (29)

Die Annahme liegt nahe, daß solcherlei erfolgreiche Basis-Aktivitäten gegen „höchstrichterliche Rechtssätze" – zusammen mit anderen Faktoren, von denen der gewichtigste sicher die Erfahrung der IG Metall im Tarifkonflikt des Jahres 1971 in Baden-Württem-

25 Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts, Bericht der Kommission, Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden 1973.

26 Ebenda, S. 342 ff., 345.

27 Bundesarbeitsgericht, ARBEITSRECHTLICHE PRAXIS, Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

28 M. Kittner, in: BETRIEBS-BERATER, 1974, S. 1490; weitere Nachweise BGBl. I (1967), S. 582 ff.

29 E. Schmidt, in: GEWERKSCHAFTEN UND KLASSENKAMPF, Kritisches Jahrbuch '73, Frankfurt/M. 1973, S. 35.

berg war, in dem die Unternehmer 300 000 Arbeiter aussperrten – *eine* Ursache bildeten für ein sowohl in der Geschichte der westdeutschen Arbeiterbewegung seit 1945 als auch in der Geschichte der westdeutschen Sozialwissenschaften, insbesondere der Rechtswissenschaft, spektakuläres Ereignis: Der wissenschaftliche Kongreß über „Streik und Aussperrung", den die IG-Metall vom 13. bis zum 15. September 1973 in München veranstaltete, ermöglichte Gewerkschaftsfunktionären gemeinsam mit gewerkschaftlich orientierten Wissenschaftlern konzentrierte öffentliche Kritik an der Rechtsprechung des BAG allgemein und im besonderen an den Streik-Entscheidungen und an der Zulassung der Aussperrung. Die Kritik beschränkte sich nicht auf die hierzulande übliche und zugelassene systemimmanente Methodenkritik („zu unbestimmt formulierter Rechtssatz", „nicht hinreichend durchdachte Konstruktion"), sondern stellte den Klassencharakter sowohl der Rechtsprechung (vor allem Wolfgang Däubler) als auch der „herrschenden Lehre" (Roderich Wahsner und – besonders pointiert – Reinhard Hoffmann: „Die behauptete, scheinbar unparteiische „Objektivität" der Rechtswissenschaft ... entpuppt sich so als die allerdings existenznotwendige Lebenslüge der bürgerlichen Arbeitsrechtswissenschaft, die die Indienstnahme jener Rechtswissenschaft für die Unternehmerherrschaft zwar schwerer erkennbar werden läßt ..., aber doch nicht ausschließt.") ins Zentrum der Betrachtung. Dem entsprach denn auch die Aufregung in der etablierten Arbeitsrechtswissenschaft, die bekanntlich gern auch von Gewerkschaften in Auftrag gegebene Gutachten „mitnimmt" (Geld stinkt nicht!), und die Abwehrversuche der „herrschenden Lehre" reichten bis zu Denunziationen. (30)

Daß mit *einem* solchen Kongreß der viel berufene gewerkschaftliche Legalismus der Vergangenheit angehört, ist ebensowenig zu erwarten, wie die Vermutung gerechtfertigt ist, „daß (diese Tagung) ... nicht der Beginn einer gewerkschaftlichen Neuorientierung sein sollte, sondern man vielmehr der gewerkschaftliche Basis kämpferisches Bemühen gegenüber den Herrschenden demonstrieren wollte" (31). Zwar macht eine Schwalbe bekanntlich noch keinen Sommer, aber vielleicht kann man in dem Umstand, daß die IG Metall trotz der Anfeindungen das ungekürzte Protokoll des Kongresses in einem relativ preiswerten Buch hat erscheinen lassen, (32) schon eine zweite sehen. Sicherlich ist es nicht übertrieben, diesen Kongreß „als ein(en) Fortschritt auf dem dornigen Weg zur Veränderung der Gewerkschaften und ihres Verhältnisses zum bürgerlichen Staat" zu sehen (33).

2. Im sog. Individualarbeitsrecht.

a) Ein Berliner Unternehmen verschickte Anfang dieses Jahres in Abständen an achtunddreißig seiner ca. tausend Arbeiter folgendes Schreiben:

> „Wir haben in den Vierteljahresberichten und in Betriebsversammlungen mehrfach daraufhingewiesen, daß die Fehlzeit aus Krankheits- oder anderen Gründen in unserem Werk B ständig sehr hoch ist. Sie liegt höher als in unserem Werk S. und ist höher als die durchschnittliche Fehlzeit der metallverarbeitenden Betriebe in B.
>
> Wir wollen prüfen, ob diejenigen Werksangehörigen, die in den beiden Jahren 1972 und 1973 besonders häufig gefehlt haben, von ihrer gesundheitlichen Verfassung her für eine weitere Beschäftigung im Werk geeignet sind.
>
> Bei Durchsicht Ihrer Fehlkarten für die Jahre 1972 und 1973 ist uns aufgefallen, daß Sie an ... Tagen aus Krankheits- und anderen Gründen nicht anwesend waren (evtl. Kuraufenthalte oder Fehltage durch Unfallfolge nicht eingerechnet). Bitte lassen Sie das Lohnbüro bis spätestens ... wissen, worauf diese Fehlzeiten zurückzuführen sind und ob wir davon ausgehen können, daß Sie künftig Ihren Aufgaben und Arbeiten – soweit man das voraussehen kann – beständiger nachgehen können."

Solche Aktionen sind im Verlauf des Jahres 1974 so häufig an den verschiedensten Orten der BRD durchgeführt worden, daß der Zusammenhang offenkundig ist – eine „konzertierte Aktion" des Kapitals. In Bremen haben der „Bremer Vulkan", eine große Schiffbau- und Maschinenfabrik, und die Klöckner-Werke ähnliche Schreiben an die Arbeiter und Angestellten versandt, und der Verfasser kennt Briefe kleinerer Firmen aus anderen Stätten, von denen manche so schließen: „Durch diesen Brief sollen Sie nicht veranlaßt werden, in begründeten Fällen von einem Besuch bei Ihrem Arzt abzusehen."

Die Folgen einer solchen Kampagne auf die Lohnabhängigen kann man sich gerade in der gegenwärtigen Situation auf dem Arbeitsmarkt ohne große Anstrengung vorstellen: selbstzerstörerische Arbeitswut, die sich darin äußert, daß selbst schwerkranke Arbeiter sich nicht krank schreiben lassen, sondern bis zum physischen Zusammenbruch weiterarbeiten.

Von der Rechtsprechung ist keine Abhilfe zu erwarten.

Die Kündigung im einzelnen Fall, die der in den Briefen enthaltenen Drohung zusätzliches Gewicht verleiht, kann zwar mit der Kündigungsschutzklage in der Regel, d.h. wenn die rein formalen Voraussetzungen des § 1 des Kündigungsschutzgesetzes vorliegen, angegriffen werden. Meist wird dieses Vorgehen aber erfolglos bleiben, denn die Unternehmer wählen „Fälle" aus, in denen aufgrund ständiger Rechtsprechung von vornherein ziemlich sicher ist, daß das Gericht die Klage des Gekündigten abweisen wird. Dies läßt sich verhältnismäßig leicht vorausberechnen, weil das BAG und die LAGe in der Vergangenheit ihre Entscheidungen mit konkreten Angaben über Fehltage in einem bestimmten Zeitraum begründet haben (34). Der Versuch, durch den Nachweis individueller Besonderheiten, z.B. Kompensation der Fehlzeiten durch Überstunden, Ursächlichkeit betrieblicher Verhältnisse für krankheitsbedingte Fehlzeiten, ist mehrfach fehlgeschlagen. (35)

Gegen das Schreiben selbst ist *individuelle* Gegenwehr sinnlos, denn wenn es einmal im Betrieb bekannt geworden ist, entfaltet es von selbst die vom Unternehmer gewollte Wirksamkeit, abgesehen davon, daß die Arbeitsgerichte entsprechende Klagen wahrscheinlich „mangels Anspruchsgrundlage" wahrscheinlich ausweisen würden; tatsächlich steht ja auch in keiner Rechtsnorm ausdrücklich geschrieben, daß eine solche Maßnahme unzulässig ist.

---

30 Vgl. W. Däubler: „Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts, in Streik und Aussperrung", Protokoll der wissenschaftlichen Veranstaltung ..., Frankfurt/M. 1974, S. 411 ff. und Diskussionsbeitrag S. 545 ff.; R. Wahsner, am selben Ort, S. 102 ff., 524 f.; R. Hoffmann, „Der Grundsatz der Parität und die Zulässigkeit der Aussperrung", am selben Ort, S. 47 ff.; das wörtliche Zitat stammt aus Hoffmanns Diskussionsbeitrag S. 249/250.

31 R. Erd: „Streik und Aussperrung", eine rechtspolitische Tagung der IG Metall, in: KRITISCHE JUSTIZ (KJ), 1973, S. 435 ff., 439.

32 Das als Band 3 der Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung erschienene Buch kostet mit ca. 560 Seiten 22,– DM.

33 Ebenfalls R. Erd, a.a.O., S. 440.

34 Beispiel: Bundesarbeitsgericht, ARBEITSRECHTLICHE PRAXIS, Nr. 2 zu § 1 TVG Dienstzeiten.

35 Beispiele: Urteil des LAG Schleswig-Holstein v. 11.5.1973 – 4 Sa 84/73 –; die Entscheidung ist in: DER BETRIEB (DB), 1973, S. 1608 auszugsweise abgedruckt, wo die Entscheidungsgründe allerdings so verkürzt werden, daß der Fall keinerlei Besonderheiten aufzuweisen scheint. Urteil des LAG Bayern vom Frühsommer 1974 – 6 Sa 268/73 N –; der Verkündungstermin kann nicht angegeben werden, weil der Verfasser nach Erstattung eines Gutachtens für die entlassene Arbeiterin den Kontakt zu deren Anwalt verloren hat.

Die *rechtliche* Möglichkeit, *kollektiven* Widerstand gegen die Leben und Gesundheit der Lohnabhängigen gefährdende Aktion der Unternehmer zu leisten, ist bereits abgeblockt. In dem am Anfang dieses Abschnitts geschilderten Berliner Fall hat das Arbeitsgericht durch Beschluß vom 3.4.1974 entschieden, daß die Versendung des Briefes keine der Mitbestimmung des Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1, Nr. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) unterliegende Maßnahme sei. (36) Die Vorschrift hat folgenden Wortlaut: „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

2. ... "

Die wesentlichen Entscheidungsgründe des Gerichts sollen hier kurz wiedergegeben werden, um das Argumentationsniveau exemplarisch deutlich zu machen und damit zugleich vor übertriebenen Hoffnungen auf die Wirksamkeit sozialwissenschaftlicher Erwägungen in arbeitsrechtlichen Konflikten zu warnen:

> „Die Mitbestimmung in Fragen der Ordnung des Betriebes bezieht sich, wie aus der Beifügung der Worte „und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb" zu entnehmen ist, allein auf das die äußere Ordnung des Betriebes berührende Verhalten der Arbeitnehmer (hier folgen Zitate aus der Literatur).
>
> Bei den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen des Arbeitgebers muß es sich um solche handeln, die bei dem engen Zusammenleben und Zusammenwirken vieler Menschen im Betrieb geeignet und dazu bestimmt sind, die Voraussetzungen für ein gedeihliches Funktionieren des Betriebes und einen möglichst reibungslosen Ablauf des betrieblichen Lebens zu gewährleisten (Literaturzitat).
>
> In Übereinstimmung mit der Auffassung der Antragsgegnerin (dem Unternehmen, der Verf.) handelt es sich bei dem Versenden der fraglichen Schreiben weder um eine Anordnung des Arbeitgebers, die zur Regelung des betrieblichen Ablaufs geeignet ist, noch um eine Maßnahme, die der Regelung der äußeren Ordnung des Betriebes dient. Zweck der Maßnahme ist lediglich, von den betroffenen Arbeitnehmern, zu denen nur ein geringer Prozentsatz der Belegschaft gehört, zu erfahren, ob der betreffende Arbeitnehmer wegen seiner krankheitsbedingten Fehlzeiten in Zukunft die ihm übertragenen ... Arbeiten verrichten kann. Insoweit handelt es sich, wenn überhaupt, allenfalls um Maßnahmen des Arbeitgebers, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen und nicht um eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit (Literaturzitat). Es liegt lediglich, wie bereits angedeutet, an sich nicht einmal eine Anordnung oder Regelung vor, weil hinsichtlich etwa zu treffender Maßnahmen des Arbeitgebers in dem fraglichen Schreiben keine Rechtsfolgen angeführt oder auch nur angedeutet (!) worden sind. Es besteht ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, sich darüber Klarheit zu verschaffen, bei welchen Arbeitnehmern in welcher Zeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mit einer Dienstleistung gerechnet werden kann, um die entsprechenden Dispositionen treffen zu können (!)."

Diese Sätze sprechen für sich; eine Kommentierung erübrigt sich, so reizvoll es auch wäre, allein von der Sprache her sich Zugang zu den Vorstellungen dieses Richters vom Geschehen in der Produktionssphäre zu verschaffen.

Auch in diesem Bereich ist für die Lohnabhängigen aber das juristische Wort nicht notwendig das letzte.

Die Waffe des spontanen Streiks auf Betriebsebene wird nämlich nicht nur zur Unterstützung der Gewerkschaft im Tarifkonflikt oder als Reaktion auf unzureichende Tarifabschlüsse der Gewerkschaften eingesetzt, sondern jedenfalls von stark politisierten Belegschaften auch bei innerbetrieblichen Konflikten. (37).In der Praxis ereignen sich sowohl Solidaritätsstreiks mit dem Ziel, den Unternehmer zur Wiedereinstellung des entlassenen Kollegen zu zwingen (38), als auch Streiks mit sog. qualitativen Forderungen; zur letzten Gruppe gehören Arbeitsniederlegungen gegen verschärfte Arbeitsbelastung, z.B. über ein neues Zeitnehmersystem. (39)

Die hier behandelten Fälle der Gesundheitsgefährdung durch Erzeugung von Angst um den Arbeitsplatz liegen auf beiden Ebenen; die Entlassung eines Kollegen wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten kann zu einem Solidaritätsstreik führen, bei dem zugleich die Forderung nach Rücknahme der an andere Kollegen gerichteten Briefe erhoben wird.

In den Gewerkschaften entwickelt sich gleichfalls ein Bewußtsein für das Problem des Gesundheitsverschleißes am Arbeitsplatz, das mit der Unzufriedenheit über die zunehmende Belastung im Produktionsprozeß korrespondiert. Der von der IG Metall geführte Streik der Metallarbeiter in Nordwürttemberg/Nordbaden im Herbst 1973, bei dem es unter anderem um Erholzeiten von sechs bis zwölf Minuten pro Stunde, individuelle Verdienstsicherung von 140% der tariflichen Akkordleistung bei Akkord- bzw. Prämienarbeitern, Verbot von Taktzeiten unter 1,5 Minuten, Verdienstgarantie und besseren Kündigungsschutz für ältere Arbeiter ging, ist dafür ein Beweis! (40) Die Androhung der Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten gehört zu diesem Komplex. Vieles spricht dafür, daß der Kampf gegen diese Form des Gesundheitsverschleißes in die betrieblichen und gewerkschaftlichen Forderungen der nächsten Zukunft eingehen wird. (41) Man muß sich allerdings darüber klar sein, daß unter den Bedingungen kapitalistischer Produktion die Kündigung wegen Krankheit mit anschließender langer Arbeitslosigkeit ein unlösbares Strukturproblem bleibt.

b) Immer noch im Bereich der Rechtsprechung und damit auch des Individualarbeitsrechts – im weiteren Sinne allerdings, weil es sich noch vorwiegend um Beamtenrecht handelt, das nach der herkömmlichen Schubkasteneinteilung zum öffentlichen Recht und nicht zum – privatrechtlichen – Arbeitsrecht gehört – angesiedelt ist das Problem der „Radikalen" im öffentlichen Dienst. Ihren vorläufigen Höhepunkt hat die rechtliche Auseinandersetzung um die Frage, ob Mitgliedern nicht verbotener Vereine und nicht vom Bundesverfassungsgericht aufgelöster Parteien der Zugang zu Stellen im öffentlichen Dienst mit der Begründung versagt werden darf, diese Organisationen seien „verfassungsfeindlich", eine bekanntlich im Grundgesetz nicht vorgesehene Kategorie, mit der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes vom 6. Februar 1975 - II C 68.73 – im Rechtsstreit der Lehrerin Anne Lenhart gegen das Land Rheinland-Pfalz erreicht.

---

36 DB 1974, S. 1167

37 Näheres hierzu bei E. Schmidt, a.a.O., S. 30 ff., 36.

38 Ebenda, S. 36.

39 Ebenda.

40 H. Kern, in: GEWERKSCHAFTEN UND KLASSENKAMPF, Kritisches Jahrbuch '74, Frankfurt/M. 1974, S. 25 ff. Auf ein insofern wachsendes Problembewußtsein deutet auch die Tagung „Sicherheit am Arbeitsplatz und Unfallschutz" vom 4. - 6. Mai 1973 in Bremen hin, an der Gewerkschafter und Wissenschaftler teilnahmen. Die Protokolle sind unter dem Titel INDUSTRIEARBEIT UND GESUNDHEITSVERSCHLEISS erschienen, Frankfurt/M. 1974.

41 Der spontane Streik in dem Neusser Betrieb A. Pierburg Autogerätebau KG kurz vor Pfingsten 1973 ging unter anderem um: „Entlassungen wegen häufiger Krankheit haben zu unterbleiben!", Streikbericht,inGEWERKSCHAFTEN UND KLASSENKAMPF, a.a.O., S. 72

Bekanntlich ging es in dem Prozeß um die Einstellung von Frau Lenhart, die 1972 ihre Erste Lehrerprüfung abgelegt hatte, in das Beamtenverhältnis auf Probe als Lehrerin im Volksschuldienst. Das Kultusministerium hatte die Einstellung mit der Begründung abgelehnt, Frau Lenhart habe „nicht nur der Spartakus MSB-Gruppe der Erziehungswissenschaftlichen Hochschule Worms angehört und (sei) seit dem Frühjahr 1971 Mitglied der DKP ..., sondern (habe) auch durch Teilnahme an Agitationsveranstaltungen und (als) Verfasserin von Flugblättern über ihre Mitgliedschaft hinaus aktives Engagement für diese Organisationen verfassungsfeindlicher Zielsetzung unter Beweis gestellt ..."; infolgedessen könne von ihr „nicht erwartet werden, daß sie sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und jederzeit für deren Erhaltung eintreten (werde)". (42)

Die hier ca. 60 Schreibmaschinenseiten umfassende Begründung des die hiergegen gerichtete Klage abweisenden Urteils des Bundesverwaltungsgerichtes kann hier nicht analysiert werden. Indessen lassen sich die entscheidenden Erwägungen des Gerichts wiedergeben, und zu diesen kann etwas gesagt werden:

> „Das Berufungsgericht (das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz, das die Klage von Frau Lenhart ebenfalls schon abgewiesen hatte – J.M.) hat seiner Entscheidung somit, wie nach den vorstehenden Ausführungen geboten ist, das individuelle Verhalten der Klägerin zugrunde gelegt. Es hat aus diesem Verhalten – nämlich daraus, daß die Klägerin freiwillig der DKP beitrat, obgleich ihr bekannt war, daß die Bundesregierung die Ziele dieser politischen Partei für verfassungswidrig hält, und daraus, daß sie sich durch den Parteibeitritt zum aktiven Einsatz für diese Ziele sogar im Rahmen der von ihr künftig auszuübenden Lehrtätigkeit verpflichtete – den Schluß gezogen, daß die Klägerin sich zu den Zielen der DKP bekenne und sich ihrer Durchsetzung verpflichtet fühle. Dieser Schluß, der nach den Darlegungen des Berufungsgerichtes durch die Kandidatur der Klägerin im Bundestagswahlkampf und durch das in der Beschäftigung der Klägerin im DKP-Kreisbüro (als Halbtags-Schreibkraft, d.Verf.) zum Ausdruck gebrachte Vertrauen der Partei nur „unterstrichen", nämlich bestätigt wird, ist in tatsächlicher Hinsicht möglich. Auch die Darlegungen des Berufungsgerichtes, daß die Ziele der DKP, zu denen sich die Klägerin bekenne – sozialistische Revolution und Diktatur des Proletariats (Herrschaft der Arbeiterklasse) –, mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung unvereinbar seien, geben zu Bedenken keinen Anlaß." (43)

Der für Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes zuständige 2. Senat des Bundesverwaltungsgerichtes, dessen reaktionäre Grundeinstellung seit langem bekannt und sogar schon bei hohen Beamten und Richtern, die über den Verdacht der Progressivität wirklich erhaben sind, auf Protest gestoßen ist, setzt damit das Parteienprivileg, das nach Art. 21 Abs. 2 S. 2 GG die Entscheidung über die Verfassungswidrigkeit einer Partei ausschließlich dem Bundesverfassungsgericht einräumt, praktisch außer Kraft. Es genügt, daß die (d.h. natürlich: *jede) Bundesregierung,* die nach dem Gesetz über das Bundesverfassungsgericht nur dazu berechtigt ist, einen entsprechenden Antrag an das Bundesverfassungsgericht zu stellen, eine Partei *für verfassungswidrig hält,* damit jedes einzelne Mitglied dieser Partei so behandelt werden darf, als sei die Partei „von Rechts wegen" für verfassungswidrig erklärt worden.

Man braucht nur an die Anfragen der CDU/CSU im Bundestag und in den Landtagen mit sozial-liberaler Mehrheit zu denken, in denen jede Partei Aufklärung begehrte über die Haltung der Regierung zum Liberalen Hochschulbund, zum Sozialistischen Hochschulbund usw., um ermessen zu können, welche Vollmacht das Bundesverwaltungsgericht jeder beliebigen Regierung zur unauffälligen Liquidation aller nicht reaktionären Parteien auf dem Wege der Existenzvernichtung ihrer Mitglieder gegeben hat.

42 Zitiert nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, S. 2/3.
43 Urteil S. 52.

Dennoch hat Anne Lenhart auf die Verfassungsbeschwerde zum Bundesverfassungsgericht verzichtet – als Jurist und sorgenvoller Beobachter der Rechtsentwicklung in der BRD muß man – leider – sagen: mit Recht. Wenn für die Verfassungsbeschwerde auch der 2. Senat des Bundesverfassungsgerichts zuständig wäre (44), dem im Gegensatz zu dem christlich-demokratisch majorisierten 1. Senat eine gewisse Affinität zur sozial-liberalen Koalition nachgesagt werden kann, wäre in der gegenwärtigen innenpolitischen Situation, in der – nicht verursacht, wohl aber veranlaßt durch anarchistische Anschläge – so ziemlich alles unter dem Etikett „innere Sicherheit" propagandistisch verkauft werden kann, damit zu rechnen, daß auch dieser Senat die Verfassungsbeschwerde zurückweisen würde. Damit aber würde die der Bundesregierung und den Landesregierungen äußerst unangenehme öffentliche Agitation gegen den Radikalenbeschluß und dessen Handhabung wesentlich erschwert werden. Bevor eine solche Verfassungsbeschwerde mit einer gewissen Aussicht auf Erfolg eingelegt werden kann, muß die Problematik vor ein *größeres gewerkschaftliches* Forum, mit anderen Worten: die organisierte Arbeiterbewegung muß in ihrer Gesamtheit oder wenigstens in ihrer weit überwiegenden Mehrheit gegen die Berufsverbote Partei ergreifen. Ohne die Aktivitäten auch des Vorstandes der GEW abwerten zu wollen, ist klar, daß eine der kleinsten und schwächsten Gewerkschaften, deren Streikbereitschaft mindestens problematisch ist, gegenüber den „vereinigten Landesregierungen" und gegenüber der Bundesregierung keine Chance hat, den „Radikalenerlaß" zu Fall zu bringen. Nachhaltige Unterstützung der anderen DGB-Gewerkschaften ist aber nur zu erwarten, wenn auch deren Mitglieder in die Schußlinie geraten. Dies ist inzwischen der Fall und wird auch der Basis immer deutlicher: Nach dem Boykott der Unternehmer gegen gewerkschaftlich aktive Jugendvertreter häufen sich – begünstigt durch die Wirtschaftskrise in der BRD – die Fälle von Disziplinierungen durch Kündigung wegen „Störung des Betriebsfriedens", jenes aus der Hochzeit des Kalten Krieges bekannte Deckwort für politisches Engagement im Betrieb. (45) Sichere Prognosen lassen sich nicht stellen, aber das immerhin dürfte feststehen: die Aussichten für eine Verfassungsbeschwerde können nur *besser* werden – ob sie jemals *gut* werden, ist gegenwärtig nicht zu entscheiden.

II. Entwicklungen in der Gesetzgebung

1. Das Gesetz über Konkursausfallgeld

Der Konkurs des Unternehmens, die Kapitalvernichtung im Prozeß zunehmender Konzentration, bedeutet für die Lohnabhängigen fast immer den Verlust des Arbeitsplatzes mit allen Konsequenzen; nur in seltenen Fällen werden Betriebsteile von einem anderen Unternehmer derart übernommen, daß ein Teil der Arbeiter die Arbeitsplätze behalten kann. Diese Konsequenz ist in der kapitalistischen Wirtschaft unausweichlich.

Bis zum Sommer dieses Jahres traf die auf solche Weise arbeitslos Gewordenen auch noch das volle Risiko für den von ihnen dem Unternehmer „gestundeten" Arbeitslohn. Die Zah-

44 Laut Beschluß des Bundesverfassungsgerichtes vom 17.12.1970 gemäß § 14 Abs. 4 des Gesetzes über das Bundesverfassungsgericht (BGBl. 1971 I S. 14) ist mit Wirkung vom 1.1.1971 abweichend von § 14 Abs. 1 bis 3 des genannten Gesetzes der 2. Senat auch für Verfassungsbeschwerden aus den Rechtsbereichen des öffentlichen Dienstes zuständig.
45 Vgl. hierzu J.A.E. Meyer, in: KRITISCHE JUSTIZ, 1971, S. 328 ff.

lungsschwierigkeiten eines Unternehmers zeigen sich in der Regel zunächst darin, daß er seiner Pflicht zur Abführung der sog. Sozialabgaben (Beiträge zur Krankenversicherung, Rentenversicherung usw.) nicht mehr nachkommt. Während er sich fieberhaft um neue Kredite bemüht, beginnt er den Arbeitslohn zu stückeln. Der Lohn wird nicht mehr voll für den vereinbarten Zeitraum ausgezahlt, obwohl am Fälligkeitstermin die zu bezahlende Arbeit längst geleistet worden ist. Schließlich werden die Ratenzahlungen immer kleiner, die Zeitspannen immer länger, die Versprechungen, man sei bald „über den Berg", immer lauter. Dieser Betrug, der im strafrechtlichen Sinn natürlich keiner ist, wird in der arbeitsrechtlichen Literatur als Stundung bezeichnet (46), und der Verfasser kann sich genau daran erinnern gelesen zu haben, unter Umständen seien die Lohnabhängigen aufgrund ihrer Treuepflicht zu solchen „Stundungen" sogar verpflichtet – nur läßt sich die Belegstelle im Augenblick nicht auffinden. Zwar waren die Lohnforderungen im Konkurs des Unternehmers nach § 61 Nr. 1 der Konkursordnung (KO) bevorrechtigt, jedoch half dies den Arbeitern nur dann, wenn die Konkursmasse zur Befriedigung der rückständigen Lohnforderungen ausreichte. Das ist fast nie der Fall, weil alles, was irgendeinen Wert hat, längst nicht mehr dem Unternehmer gehört; Grundstücke und Maschinen sind den Banken als Kreditgebern „sicherungsübereignet", das Rohmaterial und die Hilfsstoffe gehören noch den Lieferanten, weil diese sich das Eigentum daran rechtswirksam „vorbehalten" haben, und soweit ihr Eigentum durch Verarbeitung im juristischen Sinn untergegangen ist, § 950 BGB, haben sie dafür Sorge getragen, daß sie sich rechtzeitig an der Stelle befinden, wo es wieder auftaucht: sie haben sich rechtswirksam im voraus das Eigentum an dem neuen Produkt übertragen lassen.

Das war der im wesentlichen unveränderte Zustand seit Beginn der kapitalistischen Produktion, mögen sich auch die dogmatischen Figuren, mit denen dieses Ergebnis juristisch begründet wird, geändert haben.

In den letzten Jahren gab es vereinzelte Versuche von Gewerkschaftsjuristen oder der Arbeiterbewegung nahestehenden Wissenschaftlern, mit neuen Rechtskonstruktionen Abhilfe zugunsten der Lohnabhängigen zu schaffen, jedoch griff die Rechtsprechung diese nicht auf.

Offenbar im Hinblick auf die seit einiger Zeit ständig steigende Zahl von Konkursen kleiner und mittlerer Unternehmer – eine Entwicklung, welcher der an die Prinzipien des Kapitalismus gebundene Staat zwangsläufig nicht entgegenwirken kann – entschloß sich die sozial-liberale Regierung sehr kurzfristig, wenigstens der von den Arbeitern als grobe Ungerechtigkeit empfundene Lohnprellerei entgegenzutreten. Dem Verfasser ist persönlich bekannt, daß DGB-Gewerkschaften bei diesem Entschluß wahrscheinlich als Auslöser, mindestens aber als Verstärker wirksam geworden sind.

Das am 20.7.1974 in Kraft getretene „Gesetz über Konkursausfallgeld (3. Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes)" vom 17.7.1974 (47) verbessert die Rechtsstellung der Lohnabhängigen durch die Einführung einer Konkursausfallversicherung im Rahmen der Sozialversicherung. Ihnen steht „bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers ... (ein) Anspruch auf Ausgleich ihres ausgefallenen Arbeitsentgelts (Konkursausfallgeld)" zu, § 141 a des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG). Nach § 141 b Abs. 1 AFG ist der Anspruch auf Konkursausfallgeld abhängig von der Eröffnung des Konkursverfahrens und dem Vorliegen eines rückständigen Lohnanspruchs für die letzten drei Monate vor Eröffnung des Konkursverfahrens. Auf weitere Einzelheiten braucht hier nicht eingegangen zu werden. Das eilig abgefaßte Gesetz berücksichtigt die Interessen der Lohnabhängigen an der Sicherung aller ihrer geldwerten Ansprüche gegen den in Konkurs gefallenen Unternehmer nur mangelhaft; so sind Abfindungsansprüche nach den §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes und Ansprüche aus einem Sozialplan nach den §§ 112, 113 BetrVG nicht ausdrücklich erwähnt. Wie nicht anders zu erwarten, mehren sich die Stimmen in der Literatur, die diese Ansprüche vom Schutz des neuen Gesetzes ausnehmen wollen. (48)

46 Nikisch: ARBEITSRECHT, 1. Bd., 3. Aufl., Tübingen 1961, S. 442.
47 BGBl. I, S. 1481.

2. Der Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (49)

Im Rahmen dieser Abhandlung kann auf die grundsätzliche Problematik der Mitbestimmung nicht eingegangen werden. Das ist umso eher entbehrlich, als Wolfgang Gukelberger in Nr. 28 dieser Zeitschrift im Mai 1974 eine grundlegende „Kritik bürgerlicher Mitbestimmungskonzeptionen" gegeben hat. Auch die Besonderheiten des Regierungsentwurfs, der eine *formelle* Parität von Anteilseigner-Vertretern und Vertretern der Lohnabhängigen im Aufsichtsrat großer Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien usw. vorsieht, zugleich aber durch ein Aufspalten der Vertreter der Lohnabhängigen in solche von Arbeitern, Angestellten und leitenden Angestellten dafür Vorsorge trifft, daß die Interessenvertretung der Lohnabhängigen gegenüber der Interessenvertretung des Kapitals *materiell* unterparitätisch bleibt, sollen hier nicht abgehandelt werden. Vielmehr sollen in einem kurzen Abriß die Argumente skizziert werden, die gegenwärtig wie ein Trommelfeuer auf die sozial-liberale Koalition und den DGB niedergehen; die Argumentationsmuster verdeutlichen, in welchem Maß sich das kapitalistische System in der BRD seit dem Inkrafttreten des Grundgesetzes verfestigt hat, wenn auch nicht zu verkennen ist, daß dieser Stabilisierungsprozeß bis zum Jahre 1949 schon weitgehend abgeschlossen, das Grundgesetz mit seinem Sozialisierungsartikel (Art. 15 GG) und seiner antifaschistischen und antimilitaristischen Ausrichtung (Art. 139 GG) in gewisser Weise also bereits „verspätet" war.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) vertritt seit der Entscheidung vom 20.7.1954 über ein Investitionshilfegesetz (50) den Standpunkt, das GG sei wirtschaftspolitisch neutral. Die entscheidenden Formulierungen lauten:

> „Das GG garantiert weder die wirtschaftspolitische Neutralität der Regierungs- und Gesetzgebungsgewalt noch eine nur mit marktkonformen Mitteln zu steuernde „soziale Marktwirtschaft". Die „wirtschaftspolitische Neutralität" des GG besteht lediglich darin, daß sich der Verfassungsgeber nicht ausdrücklich für ein bestimmtes Wirtschaftssystem entschieden hat. Dies ermöglicht dem Gesetzgeber, die ihm jeweils sachgemäß erscheinende Wirtschaftspolitik zu verfolgen, sofern er dabei das GG beachtet.
>
> Die gegenwärtige Wirtschafts- und Sozialordnung ist zwar eine nach dem GG mögliche Ordnung, keineswegs aber die allein mögliche. Sie beruht auf einer vom Willen des Gesetzgebers getragenen wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidung, die durch eine andere Entscheidung ersetzt oder durchbrochen werden kann. Daher ist es verfassungsrechtlich ohne Bedeutung, ob das Investitionshilfegesetz im Einklang mit der bisherigen Wirtschafts- und Sozialordnung steht und ob das zur Wirtschaftslenkung verwandte Mittel „marktkonform" ist. (51)

Unter Berufung auf diese grundsätzliche Entscheidung hat das BVerfG seine Haltung zur weitgehenden Freiheit des Gesetzgebers bei wirtschaftspolitischen Problemen mehrfach bestätigt. (52) Wenn Worte noch einen Sinn haben, kann das oben wiedergegebene Zitat

48 Matthes, in: BETRIEBS-BERATER, 1974, S. 1351 mit weiteren Nachweisen.
49 Abgedruckt u.a. in: RECHT DER ARBEIT, 1974, S. 99 ff.
50 ENTSCHEIDUNGEN DES BUNDESVERFASSUNGSGERICHTS (BVerfGE) Bd. 4, S. 7 ff.; gleichfalls abgedruckt in: NJW 1954, S. 1235.
51 NJW 1954, S. 1236 lk. Sp.

doch nur bedeuten, daß das mit Interpretationsgewalt hinsichtlich des Grundgesetzes ausgestattete höchste Gericht im GG *als ganzem* nirgendwo eine Festlegung auf die kapitalistische Wirtschaftsform finden kann, also weder in der Garantie der freien Persönlichkeitsentfaltung (Art. 2), noch in der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3) noch in der Berufsfreiheit (Art. 12) noch in der Eigentumsgarantie (Art. 14 GG) noch in all diesen Artikeln zusammen noch in den Verfassungsentscheidungen des Art. 20 GG.

Zwanzig Jahre später sehen sich nur noch wenige Wissenschaftler durch diese eindeutige, im Einklang mit der Entstehungsgeschichte des Grundgesetzes befindliche Auslegung gehindert, nun sogar den *gesellschaftsrechtlichen status quo*, also z.B. die Zusammensetzung des Aufsichtsrates einer Aktiengesellschaft, als verfassungsrechtlich garantiert und damit einer Erweiterung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene entgegenstehend anzusehen. Die nachfolgende Zusammenfassung der entsprechenden Argumente vergröbert die auf hunderten von Seiten ausgebreiteten Überlegungen zwangsläufig. Dem Zweck dieser Darstellung, die Entfernung dieser Argumentationsmuster von dem im GG beschlossenen Verfassungskompromiß wirtschaftspolitischer Offenheit der Verfassungsordnung aufzuzeigen, steht eine Reduzierung der Argumente auf ihre Grundlinien jedoch nicht entgegen.

Eine Reihe von Wissenschaftlern erklärt die paritätische Mitbestimmung wegen ihrer Auswirkungen auf die Zusammensetzung von Unternehmensvorständen und Arbeitgeberverbänden (Stichwort: Gegnerfreiheit) sowie auf das Kräfteverhältnis der „sozialen Gegenspieler" (Stichwort: soziale Überparität) schlichtweg für verfassungswidrig. (53)

Andere vertreten die Auffassung, daß die Mitbestimmung solange nicht verfassungswidrig sei, wie den Geboten der Gegnerfreiheit und der sozialen Parität, die auch sie für verfassungsmäßig geschützt halten, Rechnung getragen werde. Sie „retten" die paritätische Mitbestimmung dadurch, daß sie sog. „konkurrenzlösende Regelungen" vorschlagen. Diese sollen den Einfluß der Vertreter der Lohnabhängigen in den Aufsichtsräten auf die Tarifpolitik der Unternehmer, die als Domäne des Kapitals betrachtet wird, ausschließen; technisch soll dies über Veto- bzw. Zustimmungsrechte der Vertreter der Kapitalinteressen und durch Umbildung der Arbeitgeberverbände in „Anteilseignerverbände" verwirklicht werden. (54)

Wieder andere Wissenschaftler meinen, zwar stehe das Grundrecht der Koalitionsfreiheit der Einführung der paritätischen Mitbestimmung nicht entgegen, diese habe jedoch zur Folge, daß der verfassungsrechtliche Schutz des gewerkschaftlichen Streikrechts entfalle. Dieses sei nämlich nur als sozialstaatlich gebotener Kernbereich gewerkschaftlicher Betätigung garantiert. Komme als gewerkschaftliche Gestaltungsmöglichkeit die Mitbestimmung hinzu, bestehe kein Bedürfnis mehr für eine verfassungsrechtliche Absicherung des gewerkschaftlichen Streikrechts im Verhältnis zu den paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Das Streikrecht stehe dann zur Disposition des einfachen Gesetzgebers. (55)

52 BVerfGE 7, 400; 12, 363; 14, 275.

53 Einen guten Überblick über den gegenwärtigen Stand der juristischen Argumentation gibt Kindermann in: DER BETRIEB, 1974, S. 1159 ff., wo auch ein großer Teil der einschlägigen Literatur ausgewiesen ist.

54 Das ist im wesentlichen die Argumentation von Rupert Scholz in seinem noch nicht veröffentlichten Gutachten für die Bundesregierung, das dem Verf. vorliegt, vgl. auch FAZ v. 28.10.1974, S. 6. Wer immer noch daran gezweifelt haben sollte, daß der Staat ein neutraler Mittler über den Parteien (Sozialpartnern) ist, hat jetzt den Beweis erhalten: er ist es! Die Bundesregierung hat den Professoren Thomas Raiser (Gießen) und Rupert Scholz (Westberlin) insgesamt mindestens 80 000 DM für Gutachten über die Verfassungsmäßigkeit des Regierungsentwurfs gezahlt und bestätigt bekommen, daß der Entwurf s o jedenfalls nicht verfassungsmäßig sei. Es ist schwer, keine Satire zu schreiben: jeder, der die einschlägigen Publikationen der beiden Gutachter vorher gelesen hat, wußte, daß das herauskommen würde!

Ob diese Vertreter der herrschenden Meinung wirklich dem objektiven Interesse des Kapitals dienen – sie wollen es natürlich gar nicht, ihnen geht es vielmehr um die Freiheit allgemein, die der Gewerkschaftsstaat bedroht! –, ist mindestens zweifelhaft. Die Ambivalenz, die in einer Ausdehnung der Mitbestimmung und damit auch in einer Vergrößerung gewerkschaftlichen Einflusses auf die Unternehmensleitungen liegt, ist offenkundig: Bei der in Jahrzehnten festgefügten „Wirtschaftsfriedlichkeit" der DGB-Gewerkschaften liegt in der sog. paritätischen Mitbestimmung auf Unternehmensebene langfristig geradezu ein Angebot zur Kooperation, zum „gemeinsamen Überwinden von Krisen", zur „Aufrechterhaltung unserer Wirtschaftsordnung". Nur bei einem sich noch nicht einmal andeutenden Wandel des gesellschaftspolitischen Konzepts der organisierten Arbeiterbewegung in der BRD – die Bedingungen der Möglichkeit einer solchen Veränderung können hier nicht erörtert werden – wäre die Mitbestimmung *ein* Instrument zur Aufhebung der Herrschaft des Kapitals. Ob dem Kapital bei offenbar immer kürzer werdendem Krisenzyklus wegen der naheliegenden Vorteile der ersten Alternative nicht geradezu ein Zupacken auf die Mitbestimmung anzuempfehlen wäre? !

Kurzfristig freilich wahrt die herrschende Meinung das Interesse einzelner Kapitalisten an einer nicht durch die Wahrung von Arbeiterinteressen gehemmten Profitmaximierung. Vielleicht aber ist es mit der Abwehr der erweiterten Mitbestimmung auch gar nicht so ernst, und es bewährt sich nur wieder einmal das alte kapitalistische Prinzip, „der Arbeiterklasse und ihren Gewerkschaften möglichst keine Zugeständnisse zu machen, um so im Ergebnis einen optimalen Kompromiß zu erzielen". (56)

55 Rüthers, in: DER BETRIEB, 1973, S. 1649 ff., 1653.

56 Gukelberger, in: SoPo 1974, Nr. 28, S. 44.

TECHNIK und BILDUNG: DDR

HEINZ FRANKIEWICZ

Zur Theorie der polytechnischen Bildung und zu ihrer Anwendung auf die Übertragung der Lehrpläne für den polytechnischen Unterricht, mit dokumentarischem Anhang

Das Buch "Technik und Bildung" von Heinz Frankiewicz wurde 1968 in der DDR gedruckt und ist seither vergriffen.

In der Diskussion um die Arbeitslehre und über die marxistischen Grundlagen der polytechnischen Erziehung- letztere für die Diskussion und Entwicklung fortschrittlicher Alternativen zu curricularen Entwürfen zur "Technischen Bildung in der BRD" unentbehrlich - stellte sich die große Nützlichkeit der Veröffentlichung von Frankiewicz, insbesondere seine Ausführungen zum marxistischen Technikbegriff, zur polytechnischen Bildung als Aspekt und Fach der Allgemeinbildung und des gesellschaftswissenschaftlichen Unterrichts usw. heraus.

Wir entschlossen uns deswegen, die Arbeit in der BRD herauszugeben.

Für diesen besonderen Zweck wurde aus der ursprünglichen und unveröffentlichten Fassung der Arbeit von Frankiewicz das erste Kapitel eingearbeitet, das die gesellschaftspolitischen und schulpolitischen Zielsetzungen und methodischen Fragestellungen heraushebt.

Außerdem verdeutlicht der von uns angefügte dokumentarische Anhang den Stand der Diskussion und der Durchsetzung des "einheitlichen sozialistischen Bildungssystems" in der DDR. In diesem Zusammenhang und als weiterführender Beitrag ist diese Arbeit entstanden und auch nur in diesem Kontext zu verstehen.

Wir hoffen deutlich gemacht zu haben, weshalb wir den Text für wichtig halten und bitten um Eure Hilfe bei der Verbreitung.

ROSSA

zu beziehen bei:

ROSSA Verlagskooperative
Verlag . Druck . Vertrieb
1 Berlin 47 (Britz)
Scheveninger Straße 16

Rolf Geffken

Öffentlicher Dienst und gewerkschaftliche Aufgaben

I.

Spätestens seit dem Streik Anfang 1972 sind die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in zunehmendem Maße demagogischen Angriffen seitens der Regierung, der Unternehmer und der herrschenden Medien ausgesetzt. Die dabei verwendeten Losungen reichen von der Beschwörung Parkinsonscher „Gesetze" über die Frage „Fressen die Beamten den Staat auf? " bis zum Vorwurf des Parasitentums der Staatsbeschäftigten auf Kosten des „Steuerzahlers". Man geht sogar soweit, einen Interessengegensatz zwischen den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und der übrigen Arbeiterklasse zu konstruieren.

Inzwischen offenbart sich, daß diese ideologische Propagandaoffensive nichts anderem als der Vorbereitung und Erleichterung massiver Angriffe einerseits auf die Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst und andererseits auf das gegenüber der arbeitenden Mehrheit der Bevölkerung bestehende öffentliche Dienstleistungsangebot diente.

Am 19.12.1974 verabschiedeten Bundesregierung und Länderregierungen eine gemeinsame Erklärung, nach der bis zum 31.12.1976 im öffentlichen Dienst keine kostenwirksamen strukturellen Maßnahmen getroffen werden dürften. Zuvor hatten verschiedene Länderregierungen und Bundesverwaltungen einen Einstellungsstop und Stelleneinsparungen für den öffentlichen Dienst verkündet. Am weitesten war dabei der Hamburger Senat gegangen, der (nach dem Stellenbestand von Anfang 1974!) die *Streichung* jeder zweiten frei werdenden Stelle im öffentlichen Dienst der Hansestadt verfügte. Besonders betroffen waren davon insbesondere Schulen (weitere Vergrößerung der Klassenfrequenzen, erhöhter Unterrichtsstundenausfall), Kindergärten (Verkürzung der Aufenthaltsdauer), Krankenhäuser (neben der Stelleneinsparung: Senkung der Verweildauer von Patienten und Schließung von Krankenhäusern), Universitäten (Schließung von Bibliotheken, indirekte Verlängerung des Studiums). (1)

Neben den Sparmaßnahmen, die angeblich der Entlastung der staatlichen Haushalte dienen sollen, wird unter dem Schutz der Propaganda gegen die Staatsbeschäftigten die Privatisierung bestimmter Bereiche des öffentlichen Dienstes betrieben. So ist in Hamburg nicht nur die Privatisierung der Stadtreinigung, sondern auch von Teilen des Gesundheitswesens, bei der Bundespost von Teilen des Paketwesens und bei der Bundesbahn des Güterverkehrs geplant.

---

1 Vgl. dazu u.a. GEW - AKTUELL, Hamburg 8.1.75 und ÖTV-ECHO Nr. 1/2 1975.

Diese sich innerhalb kürzester Frist zuspitzende Entwicklung stellt dringender denn je die Frage nach Aufgaben, Funktion und Perspektive des öffentlichen Dienstes in dieser Gesellschaft. Sie zwingt zur Entwicklung von Alternativen gegenüber der jetzigen mit dem öffentlichen Dienst praktizierten Politik. (2)

II.

Mißverständnisse und Unklarheiten entstehen bereits bei der Definition des Begriffs öffentlicher Dienst. Die in bürgerlichen Medien am Staatsdienst geübte „Kritik" konzentriert sich unausgesprochen (aber nicht zufällig) auf die Arbeitssituation höherer und gehobener Beamter und unterschlägt dabei die Arbeitsbedingungen der Masse der Beschäftigten des mittleren und einfachen Dienstes der Beamten, wie der Arbeiter und Angestellten. Andererseits wird in den Vordergrund der Betrachtung meist die allgemeine Verwaltung gerückt, um die Begegnung des Normalbürgers mit einem „Amtsschimmel" stets neu zu reproduzieren und in der Erinnerung des in der privaten Wirtschaft beschäftigten Lohnabhängigen stets wach zu halten. Ausgeblendet werden stattdessen gern Bereiche wie Stadtreinigung, Krankenhäuser, Kindergärten usw.

Im sog. unmittelbaren öffentlichen Dienst, der die Beschäftigten bei den *Verwaltungen* von Bund, Ländern und Gemeinden, der *Bundespost, Bundesbahn* und den Wirtschaftsunternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit (z.B. sog. Eigenbetriebe, die nicht die Rechtsform einer AG oder GmbH haben) erfaßt, waren 1973 3,3 Mio (3) Arbeiter, Angestellte und Beamte beschäftigt. Auf den Bund (ohne Bahn und Post) entfielen dabei ca. 300 000, auf die Gemeinden mehr als 700 000, und auf die Länder 1,3 Mio Beschäftigte. Bei den Wirtschaftsunternehmen waren ca. 150 000, bei Bahn und Post insgesamt 900 000 Arbeitskräfte beschäftigt. (4) Allein die Bundespost wird mit ihren ca. 500 000 Beschäftigten als „das größte Dienstleistungsunternehmen Europas" (5) bezeichnet.

---

2 Erste Ansätze liefert das Gesellschafts- und Berufspolitische Programm der Deutschen Postgewerkschaft. Abgedruckt in: Hauptvorstand Organisation und Werbung (Hrsg.): ANLAGE ZUM PROTOKOLL DES 11. ORDENTLICHEN KONGRESSES DER DEUTSCHEN POSTGEWERKSCHAFT, Ffm 1975, S. 275 - 320.
Zur Kritik des Programms vgl. R. Geffken: „Der 11. ordentliche Kongreß der Deutschen Postgewerkschaft" – Ein Bericht, in: DEMOKRATIE UND RECHT 1974, S. 426 ff.
Vgl. auch: G. Schmidt: „Öffentlicher Dienst – für den Bürger, für die Gesellschaft", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE 1975, S. 65 ff.; R. Hoffmann: „Entwicklungstendenzen zur Rolle der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst" in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE 1975, S. 85 ff.; Prof. K. Dammann: „Privilegien' der Beschäftigten im öffentlichen Dienst? – Zum Verhältnis von Arbeiter- und Beamtenbewegung", in: DER DEUTSCHE BEAMTE, Zeitschrift des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1975, S. 23 ff.

3 Vgl. Angaben bei H. Tofaute: „Ausgewählte Daten zu Struktur und Entwicklung des öffentlichen Dienstes", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE 1975, S. 74. Für 1972: C. Schäfer, R. Skiba, H. Tofaute: „Probleme des Öffentlichen Dienstes" – Eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes, in: WSI-MITTEILUNGEN 1974, S. 404.

4 C. Schäfer u.a., ebd.

5 W. Hesselbach (Vors. des Verwaltungsrates der DBP): „Begrüßungsansprache auf dem 11. DPG-Kongreß", in: Hauptvorstand der DPG (Hrsg.), TAGESPROTOKOLLE DES 11. ORDENTLICHEN KONGRESSES DER DEUTSCHEN POSTGEWERKSCHAFT, Ffm 1975, S. 57.

1973 betrug der Anteil der Arbeiter im unmittelbaren öffentlichen Dienst 24,7%, der Angestellten 30,2% und der Beamten 44,7%. (6) Dabei muß berücksichtigt werden, daß der Anteil des Höheren und Gehobenen Dienstes nur in der Verwaltung der Gebietskörperschaften, nicht aber bei Bahn und Post, sowie den Wirtschaftsunternehmen über dem des einfachen und mittleren Dienstes der Beamten liegt. (7)

In diesen Zahlen sind allerdings der sog. mittelbare öffentliche Dienst, zu dem z.B. die Bundesanstalt für Arbeit mit ihren Arbeitsämtern und die Sozialversicherung mit den Orts- und Ersatzkrankenkassen zählen, sowie die öffentlichen Sparkassen und Rundfunkanstalten, öffentlichen Unternehmen, die Bundeswehr und der Bundesgrenzschutz noch nicht berücksichtigt. Mit diesen Bereichen erreicht die Zahl der Staatsbeschäftigten einen Gesamtumfang von 5,7 Mio. (8)

Die Arbeitsverhältnisse dieser 5,7 Mio Beschäftigten werden, soweit es sich um Beamte handelt *gesetzlich*, soweit es sich um Arbeiter und Angestellte handelt *tarifvertraglich* geregelt. Die wichtigsten tarifvertraglichen Regelungen sind dabei der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) für die Angestellten des Bundes, der Länder und Gemeinden, der Manteltarifvertrag für die Arbeiter des Bundes (MTB) und die Tarifverträge für die Beschäftigten bei Bahn und Post.

Die betriebliche Mitbestimmung der Beschäftigten wird in 11 (!) Personalvertretungsgesetzen (das BundesPersVG für die Beschäftigten des Bundes einschließlich Bahn und Post und die LänderPersVG für die Beschäftigten bei Ländern *und* Gemeinden) geregelt. Diese Gesetze sind von einer extremen Spaltung der Beschäftigten in „Gruppen" (Arbeiter/Angestellte/Beamte) beherrscht (9) und versuchen die kollektiven Vertretungsorgane (Personalräte) in hohem Maße an „Gemeinwohl" und Staatsinteresse zu binden. (10)

Die im DGB organisierten Einzelgewerkschaften des öffentlichen Dienstes (ÖTV, DPG, GdED, GEW) streben seit Anfang der 70er Jahre eine Reform des öffentlichen Dienstrechtes an, durch die ein einheitliches (gesetzlich zu regelndes) Grundlagenrecht und ein einheitliches Folgerecht (das tarifvertraglich regelbar sein soll und z.B. das Bezahlungssystem zum Gegenstand hat) für *alle* Beschäftigten geschaffen werden soll. (11) Die Regierung strebt hingegen eine Vereinheitlichung unter umgekehrten Vorzeichen an: Sie will den gesamten öffentlichen Dienst praktisch verbeamten. (12)

---

6 Vgl. Tabelle 3.2/5 in: (Autorenkollektiv): KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR DER BRD 1950-1970, Teil II Sozialstatistische Analyse 1. Halbbd., Ffm 1974, S. 368 f.

7 Ebd.

8 C. Schäfer u.a.: a.a.O., S. 406.

9 Vgl. u.a.: R. Geffken: „PersVG-Reform angekündigt", in: NACHRICHTEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK, Ffm 8/72, S. 10 f.; „Kampf um Reformen im öffentlichen Dienst", in: ebd., 7/8/72, S. 28 f.; „PersVG völlig unzureichend: Landesvorschriften gefährdet", in: ebd., 1/74, S. 15.

10 Vgl. NACHRICHTEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK 7/8/72, S. 10 f.

11 Vgl. „Einheitliches Dienstrecht" – Ein Diskussionsbeitrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, DGB-Bundesvorstand (Hrsg.): SCHRIFTENREIHE DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES ZUR REFORM DES ÖFFENTLICHEN DIENSTRECHTS, Nr. 1, Düsseldorf 1972.

12 Vgl. das Mehrheitsvotum der Regierungskommission. Kurzfassung in: SCHRIFTENREIHE DES DGB ZUR REFORM DES ÖFFENTLICHEN DIENSTRECHTS, Nr. 4, „Bericht der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts", insbes. S. 73 ff.

Die Reform des öffentlichen Dienstes muß ebenso wie jede angesichts wachsender Angriffe auf die Beschäftigten notwendige gewerkschaftliche Gegenoffensive die Funktion des öffentlichen Dienstes wie des Staates selbst hinterfragen. (13)

III.

Was sich in der Weltwirtschaftskrise der 30er Jahre erstmals spontan zeigte und sich wie ein Betriebsunfall ausnahm, wird heute zum beherrschenden Bild des öffentlichen Dienstes: Es werden nicht nur „staatliche Vorzugstarife für große kapitalistische Gruppen" (14) im Energie- und Verkehrssektor festgelegt, sowie verbilligte Kredite, Subventionen und günstige Aufträge vergeben, sondern auch bestimmte Investitionen der Konzerne direkt finanziert und staatlich durchgeführt. Die dadurch entstehenden Lasten werden im Bereich staatlicher Dienstleistungssektoren durch erhöhte Gebühren und im Bereich direkter staatlicher Tätigkeit durch erhöhte Massen- und Verbrauchssteuern der arbeitenden Bevölkerung aufgebürdet. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes müssen die entstehenden Defizite durch steigende Arbeitshetze und forcierte Rationalisierungen bezahlen. (15)

So fiel der Personalkostenanteil der DBP trotz eines absoluten Anstiegs der Beschäftigtenzahl von 1953 - 1974 von über 70% auf rund 56%. Die Arbeitsproduktivität je Beschäftigten bei der Post übertraf hingegen mit 22,9% im Zeitraum von 1966 - 1969 die entsprechende Wachstumsrate der gesamten Volkswirtschaft (16,3%) bei weitem. (16) Die Bundesbahn verringerte in der Zeit von 1960 - 1973 ihren Personalbestand um 60 000 Beschäftigte. (17) Bis 1979 ist der Abbau weiterer 20 000 Arbeitsplätze geplant. (18)

Begleitet werden diese Rationalisierungen etwa bei der Post durch die Zentralisierung der Paketzustellung und die Auflösung ganzer Postämter, oder bei der Bundesbahn durch die Stillegung zahlreicher für den Personennahverkehr wesentlicher aber für die Monopole uninteressanter Bahnlinien.

Ganz offensichtlich reichen diese Maßnahmen aber nicht aus, um staatliche Mittel in dem für die Monopole „notwendigen" Umfang freizumachen. Auch die ständige Erhöhung des Lohnsteueraufkommens, sowie der Massenverbrauchssteuern (19) konnte und kann

13 Die Funktion des öffentlichen Dienstes leitet sich direkt aus den jeweiligen durch ihn wahrgenommenen Staatsfunktionen ab. Diese wiederum ergeben sich zunächst aus den grundlegenden Funktionen des Staates selbst. Thesen wie die, daß der Staat „die organisierte Daseinsform der demokratisch und pluralitär strukturierten Gesellschaft" sei und „zur Erfüllung der von der Gesellschaft gewollten Gemeinschaftsaufgaben" bestehe, werden diesem Erfordernis nicht gerecht. Sie widersprechen bereits einfachsten Erfahrungen gewerkschaftlicher Praxis. W. Behr: „Gedanken zur Neugestaltung des Rechts im öffentlichen Dienst", in der o.g. Schriftenreihe des DGB Nr. 2, S. 8.

14 Autorenkollektiv: DER STAATSMONOPOLISTISCHE KAPITALISMUS, Ffm 1972, S. 16.

15 Vgl. dazu K. Düll, D. Sauer: „Rationalisierung im öffentlichen Dienst" in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE 1975, S. 97 ff.

16 E. Breit (Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft): „Eröffnungsrede zum 11. ordentlichen Kongreß der Gewerkschaft", in: Tagesprotokolle, a.a.O., S. 23.

17 H. Tofaute: a.a.O., S. 72.

18 UNSERE ZEIT v. 5.4.1975, S. 5.

19 1973 überstieg das Lohnsteueraufkommen das Aufkommen aus veranlagter Einkommensteuer und Körperschaftssteuer mit 61,2 Mrd. DM um 24.6 Mrd. DM (1972 noch um 18,2 Mrd. DM); vgl. Nr. 4/73 der „Informationen zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse" (Hrsg. IMSF Ffm).

diesen Bedarf nicht decken. So wird in der Diskussion um die Kosten des öffentlichen Dienstes „von interessierter Seite immer wieder darauf hingewiesen, daß es dringend geboten sei, die öffentlichen Ausgaben einzuschränken und die Kosten zu senken. Im Rahmen der Stabilitätsdiskussion gehörte dies zum ständigen Repertoire der Unternehmervertreter in der Konzertierten Aktion, die es nicht ein einziges Mal versäumten, einen Einspar- und Maßhalteappell an die öffentliche Hand zu richten".(20) Es ist kein Wunder, daß der Widerspruch zwischen wachsenden Anforderungen an den Staat seitens der arbeitenden Bevölkerung und zeitweiligen Konzessionen (quantitative Ausweitung des Bildungs- und Gesundheitswesens) (21) unter dem Stichwort „innere Reformen" einerseits und den ständig wachsenden materiellen Forderungen und Ansprüchen der Monopole zur Stützung ihrer Profite zugunsten der letzteren entschieden wurde (vgl. die Stichworte „überzogene Erwartungen der Öffentlichkeit", „Reformeuphorie" usw.). Bedeutsam aber ist, daß mit der massiven Einschränkung des staatlichen Dienstleistungsangebots im Bereich der Reproduktion der Arbeitskraft (Bildung, Gesundheitswesen, Kultur) die längerfristigen Interessen des Monopolkapitals an qualifizierten und ständig reproduzierbaren Arbeitskräften den kurzfristigen Profitinteressen in einer derart massiven Weise zum Opfer fallen. Die Tatsache, daß das Monopolkapital mit diesem Eingriff in das Dienstleistungsangebot des Staates nicht nur den unmittelbaren Interessen der Arbeiterklasse, sondern auch seinen eigenen längerfristigen Interessen zuwiderhandelt, ist *Ausdruck der allgemeinen Krise des Kapitalismus,* die damit auch den öffentlichen Dienst in all seinen Bereichen erfaßt hat.
Diese Entwicklung ist u.a. die Konsequenz aus der Tatsache, daß der Staat zwar ökonomische Funktionen in der kapitalistischen Gesellschaft vollzieht, aber „kein Produzent von Wert und Mehrwert" ist. (22) Eben dies ist, „im Unterschied zu jedem Kapitalisten, auch nicht das *Ziel* seiner ökonomischen Tätigkeit. Seine Rolle im Kapitalverwertungsprozeß wird von den herrschenden Eigentumsverhältnissen und den daraus resultierenden Produktionsverhältnissen bestimmt, deren Sicherung und Aufrechterhaltung sein Ziel ist. Daß er nicht selbst dem Zwang der Kapitalverwertung unterliegt, ist der eigentlich springende Punkt zur Erklärung seiner Rolle. Er kann und muß Kapital so mobilisieren und verwenden, daß die Verwertung des monopolistischen Kapitals ermöglicht, gestützt, verbessert wird ... D.h., daß die ökonomische Funktion des Staates nur auf der mit staatlichem Zwang durchgesetzten Umverteilung des Nationaleinkommens beruhen kann." (23)

Diese Umverteilung des Nationaleinkommens vollzieht sich nicht allein über eine klassenspezifische Aufteilung der Haushaltstitel und Verwendung staatlicher Mittel, sie vollzieht sich auch über eine bestimmte Politik staatlicher Unternehmen. So etwa im Energie-, Verkehrs- und Nachrichtensektor: Die Hamburger Elektrizitäts-Werke liefern an den Aluminium-Konzern Reynolds Strom zu einem Preis von 2 Pfg. pro Kilowattstunde, während der Arbeiterhaushalt ca. 6 mal so viel zahlen muß.
Die Bundesbahn finanziert Gleisanschlüsse praktisch selbst und fährt im Rohstoff- und Schwergütertransport für weit unter den Kosten liegende Tarife, während der Personenverkehr die dort entstehenden Defizite ausgleichen muß. Die DBP erbringt zahlreiche Leistungen für Großkonzerne weit unter Kosten. So legt die Fernmeldeordnung Sondertarife

20 So ausdrücklich formuliert das als Vertreter des DGB an der Konzertierten Aktion beteiligte DGB-Bundesvorstandsmitglied (Abt. Beamte) Gerhard Schmidt: a.a.O., S. 67 f.

21 Vgl. C. Schäfer u.a.: a.a.O., S. 408.

22 P. Hess: „Fragen der Theorie des staatsmonopolistischen Kapitalismus und ihre Kritiker", in: BLÄTTER FÜR DEUTSCHE UND INTERNATIONALE POLITIK 1974, S. 833.

23 Ebd., S. 833/834.

für gut zahlende Kunden fest (werden bei einem F-Teilnehmer mehr als 10 Fernsprechhauptanschlüsse auf einmal installiert, so ermäßigen sich z.B. die Anschließungsgebühren von 200,– DM auf 50,– DM für jeden weiteren Anschluß), im Postverkehr werden Warensendungen, Massendrucksachen usw. weit unter den Gebühren für Standardsendungen befördert. Große Warenhauskonzerne, wie z.B. Neckermann, befördern einen Teil ihrer Artikel über ein eigenes Vertriebsnetz soweit die DBP (in großen Städten) nicht billiger befördern kann, nehmen die Post aber dort in Anspruch, wo sie weit über den Tarifen liegende Kosten zur Beförderung aufwenden muß (Vertrieb in entlegene Ortschaften, Grenzgebiete usw.).

Diese wenigen Beispiele, die in keiner Weise für die BRD spezifisch sind, sondern in allen monopolkapitalistischen Gesellschaften anzutreffen sind, (24) zeigen, daß die „Hauptursache für die Unrentabilität" staatlicher Betriebe „in der bewußten Politik der bürgerlichen Regierungen" liegt. Diese Politik verfolgt das Ziel, „den staatlichen Sektor für die Festigung des privaten Sektors der Wirtschaft zu nutzen". (25)

Das kommt nicht nur in einer Politik der Senkung der Abgabepreise für die Erzeugnisse der staatlichen Betriebe, sondern auch in der „Erhöhung der Verkaufspreise für die diesen Betrieben gelieferten ... Ausrüstungen zum Ausdruck." (26)
So stellte der 1. Vorsitzende der Deutschen Postgewerkschaft auf dem 11. Kongreß der DPG in Hamburg (27) fest, daß die Bundespost, „auf dem Beschaffungsmarkt und auch im Investitions- und technischen Entwicklungsbereich von marktbeherrschenden Unternehmen" systematisch abhängig gemacht wird. Damit erfüllt sie – ähnlich wie die Bundesbahn, aber vor allem die Bundeswehr – die Rolle eines von der beschränkten Kaufkraft der Massen unabhängigen „Nachfragers".

Der durch die wachsenden Ansprüche der Monopole verursachte Kostendruck bewirkt nicht nur verstärkte Rationalisierungserscheinungen und Dienstleistungsbeschränkungen des öffentlichen Dienstes, sondern verstärkt auch die Tendenz zur Privatisierung von Teilbereichen. Obwohl davon nur solche Bereiche betroffen sind, die Gewinnaussichten vermitteln (z.B. Paketverkehr zwischen Großstädten, Güternahverkehr, Städtereinigung) dürfte der Hauptzweck der Privatisierung nicht allein in der Profitvermehrung der diese Bereiche übernehmenden Kapitalisten liegen, sondern in der durch die Privatisierung erheblich erleichterten Senkung der Lohnkosten und in der Ausschaltung (wenn auch noch so begrenzt) öffentlicher Kontrolle. Genau dies aber erleichtert nicht nur eine rigorosere Gebührenpolitik gegenüber der arbeitenden Bevölkerung, sondern auch eine weitere (womöglich staatlich subventionierte !) Verbilligung von Dienstleistungen gegenüber Konzernen.

IV.

Aus dieser Entwicklung leiten sich für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ihre Gewerkschaften wichtige Konsequenzen ab:

1. Den Beschäftigten im öffentlichen Dienst steht nicht allein der „Staat" als Kontrahent gegenüber, sondern das diesen Staat für seine Zwecke einsetzende Monopolkapital.

24 Für Frankreich vgl.: DER STAATSMONOPOLISTISCHE KAPITALISMUS, a.a.O., insbes. S. 518 ff. und S. 38 ff.
25 N.N. Inosemzew u.a.: POLITISCHE ÖKONOMIE DES DEUTSCHEN MONOPOLKAPITALISMUS, Berlin 1972, S. 432.
26 Ebd.
27 E. Breit: a.a.O., S. 28.

2. Lohnverzicht im öffentlichen Dienst sichert keine Arbeitsplätze in der privaten Wirtschaft: Die sog. Sparmaßnahmen fördern die Massenarbeitslosigkeit, senken die Massenkaufkraft und schränken das Dienstleistungsangebot für die Masse der Bürger ein.
   Der letzte Tarifabschluß war daher alles andere als „ein Akt der Solidarität mit den von Arbeitslosigkeit betroffenen Kollegen" (Kluncker).
3. Aktive Lohnpolitik im öffentlichen Dienst ginge aber in die falsche Richtung, würde sie vereinzelte „Gewinne" des Staates nachzuweisen versuchen. Zweck des bürgerlichen Staates ist nicht die Produktion von Wert und Mehrwert, sondern die Umverteilung staatlicher Mittel zugunsten der Monopolprofite.

Die „gläsernen Taschen" staatlicher Betriebe sind daher zu suchen
a) im staatlichen Haushalt (sowohl der Einnahmen wie der Ausgabenseite nach)
b) in den über staatliche Vorleistungen ermöglichten Einnahmen der Monopole.

4. Da die wachsende Rolle des Staates als Garant des Monopolprofits auf dem Rücken der Beschäftigten (Rationalisierung, Steigerung der Arbeitshetze) wie auf dem der arbeitenden Bevölkerung überhaupt (Einschränkung von kostenintensiven und vom Standpunkt des kurzfristigen Kapitalverwertungsinteresses uninteressanten Dienstleistungen) gleichermaßen ausgetragen wird, muß der Kampf um eine „andere" Rolle des Staates, d.h. eine Demokratisierung des Staatsapparates tendenziell zum Bestand jeder gewerkschaftlichen Politik im öffentlichen Dienst gehören, will sie der gegenwärtigen Propagandaoffensive gegen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht von vornherein hilflos ausgeliefert sein.

UZ Unsere Zeit Zeitung der DKP

Plambeck & Co
Druck und Verlag GmbH
– Vertriebsabteilung –
404 Neuss/Rhld., Xantener Straße 7
Telefon 0 21 01 / 5 70 81 – 88

TAGESZEITUNG	WOCHENZEITUNG
☐ Ich bestelle die UZ — UNSERE ZEIT — als **TAGESZEITUNG** für mindestens 3 Monate (Abonnementspreis monatlich DM 7.—)	☐ Ich bestelle die UZ — UNSERE ZEIT — als **WOCHENZEITUNG** für mindestens 1 Jahr (Abonnementspreis vierteljährlich DM 6.50)

BITTE IN BLOCKSCHRIFT AUSFÜLLEN

Name

Vorname

PLZ Ort

Straße und Hausnummer

Beruf

Datum Unterschrift

horizont

die sozialistische Wochenzeitung
für internationale Politik und
Wirtschaft aus der DDR

gibt Informationen, die Sie brauchen!

horizont

Mit „horizont" bietet sich Ihnen eine wichtige Informationsquelle zu Fragen der Außenpolitik der DDR und zum aktuellen Weltgeschehen.

„horizont" bringt für Sie jede Woche auf 32 Seiten Exklusivberichte hervorragender Autoren aus aller Welt, Interviews, Porträts und Memoiren international bekannter Persönlichkeiten, Analysen der internationalen Politik und der Weltwirtschaft, Interessantes aus allen Kontinenten.

„horizont" erscheint im Berliner Verlag, Berlin, Hauptstadt der Deutschen Demokratischen Republik

Bitte Probeexemplar anfordern. Senden Sie den Kupon an den Berliner Verlag, DDR - 1056 Berlin, Karl-Liebknecht-Str. 29

Wünschen Sie ein Abonnement, senden Sie den Kupon an
Fa. Gebr. Petermann
Buch + Zeitung international
1 Berlin 30, Kurfürstenstr. 11

☐ Ich möchte „horizont" im Abonnement beziehen
☐ Ich bitte um Zusendung eines kostenlosen Probeexemplars.
(Zutreffendes ankreuzen)

Name, Vorname

Postleitzahl, Wohnort

Straße, Hausnummer

Zur Theorie und Praxis des gewerkschaftlichen Kampfes in Spanien — ausgesuchte Literatur *

„Zu behaupten, daß die Arbeiterkommissionen eine Organisationsform der Arbeiter von außerordentlicher Originalität, Flexibilität und Wirksamkeit sind, die einzigen, die alle Arbeiter zusammenzufassen vermag; daß die Bewegung der Comisiones Obreras unvergleichlich größere Stärke und Ansehen unter den spanischen Arbeitern besitzt als irgendeine andere Bewegung oder Organisation von Arbeitern, heißt eine Wahrheit zu wiederholen, die in den Industriegebieten Spaniens in den letzten Jahren tausendmal bestätigt worden ist." (5/96)

Worin besteht die „Originalität, Flexibilität und Wirksamkeit" der Arbeiterkommissionen, der Comisiones Obreras ? Auf diese zentrale Frage hin soll die ausgesuchte Literatur zur Theorie und Praxis des gewerkschaftlichen Kampfes in Spanien in der gebotenen Kürze untersucht und vorgestellt werden.

Dabei sollen die allgemein kapitalistischen und besonderen (politischen) Bedingungen Spaniens umrissen werden, die eine bestimmte Theorie gewerkschaftlicher Praxis hervorgebracht haben.

1. Das Team des Instituto de Estudios Laborales in Barcelona hat seiner Analyse der „Arbeitskonflikte" in Spanien die theoretische Erkenntnis zugrundegelegt, daß das „antagonistische Verhältnis zwischen Lohnarbeit und Kapital das Wesen" der Arbeitskämpfe ausmache, welche jedoch konkret und unter Berücksichtigung der „gegenwärtigen gesellschaftlichen Formation Spaniens" (1/30) zu untersuchen seien.

Für die Bestimmung dieser „gesellschaftlichen Formation" werden vier Momente angeführt:

1. Der spanische Kapitalismus habe, ausgehend von einem sehr niedrigen und „quasi feudalen" Niveau, „durch verschiedene ‚Wachstumskrisen' hindurch nach und nach die ‚Rationalisierungs'-Techniken angenommen ..., die dem ... monopolitischen Kapitalismus eigen sind." (1/30)

2. Dabei habe der Staat durch „starre, zwanghafte" Maßnahmen als Triebkraft gewirkt, der für die Erscheinungsform der Konflikte entscheidende Bedeutung zukomme.

3. Die ökonomische Entwicklung haben mehrere Phasen durchgemacht. Als Gegengewicht zur Arbeiterbewegung und selbst zu den einschlägigen Institutionen des Regimes (Syndikate etc.) seien „technokratische" Elemente im Staatsapparat (Opus Dei, Entwicklungspläne etc.) aufgetreten. Die Arbeiterklasse sei ihrer fundamentalen Verteidigungsinstrumente (Klassengewerkschaft, Streikrecht etc.) beraubt worden.

4. Schließlich habe die Arbeiterklasse selbst unter diesen Umständen nach dem Verlust ihrer Organisationen im Bürgerkrieg und in bewußter oder unbewußter Absetzung von den staatlichen Zwangs-„Gewerkschaften" (Syndikate) sich gezwungen gesehen, autonome Formen der Interessenvertretung zu finden.

* Die Titel der Arbeiten stehen am Ende des Artikels

Nachdem so in sehr großen Zügen die ökonomische Entwicklung und die (politische und ökonomische) Einwirkung des Staates sowie beider Niederschlag in der Entwicklung des Klassenbewußtseins als bestimmende Merkmale der zunehmenden Arbeitskonfliktivität der spanischen Gesellschaft hervorgehoben worden sind, betonen die Autoren nochmals die widersprüchliche Auswirkung der „politischen Starrheit" des Regimes. (Die Terminologie ist mit Rücksicht auf die Zensur nicht nur hier etwas vage.) „Einerseits behindert sie die Entwicklung der Organisation und des Klassenbewußtseins des Proletariats", andererseits „provoziert und radikalisiert dieselbe Starrheit der gesellschaftlichen Produktionsbeziehungen den Arbeitskonflikt, besonders hinsichtlich seines Inhalts." Auf diese Weise stünden oft besondere Gründe am Beginn eines Arbeitskampfes oder beeinflußten die Entwicklung des Konflikts, der sich „unter anderen Umständen mit überwiegend ökonomischen Inhalten entfaltet hätte." (1/31) Die Entrechtung und Unterdrückung der Arbeiterklasse wird also als bedeutender zusätzlicher Konfliktanlaß und -verschärfer gesehen. Diese knappe Charakterisierung der gesellschaftlichen Situation, die hier für die Erklärung der Zunahme von Klassenkämpfen zusammengetragen worden ist, umreißt auch die wichtigsten allgemeinen Situationsmerkmale, die zur Ausprägung bestimmter Kampf- und Organisationsformen der spanischen Arbeiterbewegung geführt haben.

2. Trotz der starken Betonung der besonderen politischen Verhältnisse in Spanien gibt es jedoch mehrere spanische Arbeiterführer, die bei aller Besonderheit der strategischen und taktischen Konzeption der spanischen Arbeiterbewegung in den Arbeiterkommissionen auch Bewegungs- und Organisationsformen für andere kapitalistische Länder sehen. Sie verweisen dabei auf die unübersehbaren Parallelen zur shop-steward-Bewegung in England und zur Fabrikräte-Bewegung in Italien. (Die auf konkreten Arbeitskampferfahrungen fußenden Überlegungen in Organisationsbereich der IG Metall hinsichtlich einer besseren rechtlichen Absicherung und verstärkten Einbeziehung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute in die Betriebsarbeit scheinen mir in die gleiche Richtung zu laufen: Ausweitung und Festigung des gewerkschaftlichen Einflusses unter der gesamten Belegschaft und die Einbeziehung aller Arbeiter, ob organisiert oder nicht, in die aktive gewerkschaftliche Interessenvertretung.)

Von solchen Beobachtungen ausgehend versucht daher N.S.A. (sehr wahrscheinlich: Nicolas Sartorius Alvarez, einer der zehn Führer der Comisiones Obreras, denen das Regime den Prozeß 1001/72 machte) folgerichtig, die Grundlagen der Bewegung der Comisiones Obreras, der shop stewards und Fabrikräte eher in der zunehmenden Vergesellschaftung des Produktionsprozesses selbst zu suchen. Er weist nach einer differenzierten polit-ökonomischen Analyse zusammenfassend darauf hin, daß erstens der moderne Kapitalismus „ohne sein Interesse am absoluten Mehrwert aufgegeben zu haben, immer stärker jenen Elementen Beachtung schenkt, die eine Hebung des relativen Mehrwerts ermöglichen: die Arbeitsorganisation, Arbeitsmethoden, Arbeitsgeschwindigkeiten etc.; zweitens, daß dies hauptsächlich darauf zurückgeführt sei, daß die Entwicklung der Produktivkräfte zu einer organischen Zusammensetzung des Kapitals führt, bei der das konstante Kapital das variable in immer höherem Maße überwiegt; drittens, daß heute die ‚homogene Produktionseinheit' gegenüber dem Einzelarbeiter das wesentliche ist. Und das alles aufgrund der ungeheuren objektiven Reife, die der Kapitalismus in einigen Ländern erreicht hat, aufgrund des enormen Grades der Vergesellschaftung der Produktivkräfte bei gleichbleibenden Eigentumsverhältnissen." (2/297)

N.S.A. konzentriert seine Untersuchung besonders auf den Teil, der die unmittelbaren Konsequenzen des Vergesellschaftungsprozesses in der Produktion für die Arbeiter angeht. Für die gewerkschaftlichen Forderungen leitet er daraus die Notwendigkeit verstärkter Beachtung des „immer grundlegenderen Aspekts der Produktivitätskontrolle" (2/297) ab. Als

beispielhaft gelten ihm die von den FIAT-Arbeitern erkämpften Rechte auf Mitbestimmung bei der Arbeitsplatzbewertung, bei der Kontrolle der Bandgeschwindigkeiten und beim Anlaufen neuer Produktionsserien.

Wenn weiterhin ausschließlich die „alten" Gewerkschaftsforderungen nach Verkürzung des Arbeitstages und nach Lohnerhöhung gestellt würden und „nicht mit gleicher Kraft jene anderen Forderungen, die sich auf die relative Mehrwertproduktion beziehen, dann könnte die Phase der defensiven Gewerkschaftspolitik, des bloßen Widerstandes, die das Produktionssystem selbst kaum in Frage stellen würde, nicht überwunden werden." (2/298)

Mindestens ebenso weittragende, organisatorische Konsequenzen ergeben sich für N.S.A. jedoch aus den „homogenen Produktionseinheiten", dem „kollektiven Arbeiter", den Sektionen, Kolonnen, Teams, Linien, Ketten usw. Die Forderung nach Kontrolle der Bandgeschwindigkeiten führe notwendig weitergehende Ansprüche wie auf Einblick in die Geschäftsbücher usw. mit sich, hier stelle sich in immer stärkerem Maße die Frage der Mitbestimmung und darüberhinaus der unmittelbaren Arbeiterkontrolle, letztlich die Machtfrage im Betrieb und in der Gesellschaft. „Um diese Forderungen voranzutreiben, muß die Gewerkschaft ihre Organisation in den Fabriken verankern; dabei muß sie – und das ist grundlegend – von den von uns sogenannten ‚homogenen Produktionseinheiten' (Linien, Teams, Werkstätten, Sektionen etc.) und deren Beteiligung durch Versammlungen, durch Wahlen von Vertretern oder Arbeiterdelegierten ausgehen, ohne zwischen gewerkschaftlich Organisierten und Unorganisierten zu unterscheiden." (2/298) Die Delegierten bedürften der Koordination auf immer höherer Ebene, so werde schließlich eine „koordinierte Bewegung" entstehen, die dem Kampf der Arbeiterklasse den notwendigen offensiven Charakter geben könne. Eine solche Bewegungs- und Organisationsform „treibt objektiv auf die Einheit der Arbeiterklasse hin ... gibt der Bewegung die ... notwendige Unabhängigkeit, ... verleiht ihr einen zutiefst demokratischen Charakter" und „bereichert das Forderungsspektrum mit neuen Inhalten, die in den Sozialbereich hineinreichen." (2/298)

3. Auch Simon Sanchez Montero – der unter der Anklage, Mitglied des Politbüros des ZK der KP Spaniens zu sein, viele Jahre seines Lebens hinter den Mauern des Madrider Gefängnisses Carabanchel verbrachte – vergleicht die Comisiones Obreras mit der Bewegung der shop stewards und der italienischen Fabrikräte. Er zögert nicht, die Bewegungs- und Organisationsprinzipien der neuen spanischen Arbeiterbewegung als die Grundlagen der Schaffung einer „neuen Arbeiterbewegung" zu bezeichnen. Dabei leitet er im Unterschied zu N.S.A. seine gleichlautenden Schlußfolgerungen in erster Linie aus den positiven und negativen Erfahrungen mit den bisherigen Gewerkschaftstypen in Europa ab: 1. Anarcho-syndikalistische Gewerkschaften, die in sektiererischer Weise versuchten, Gewerkschaft und politische Partei in einem zu sein; 2. Richtungs-Gewerkschaften (die in Spanien gerne unter der Bezeichnung „Transmissionsriemen" ad acta gelegt werden), von denen es eine reformistische und eine revolutionäre Ausprägung gab, welche beide zu politischen Hebeln reformistischer bzw. revolutionärer Arbeiterparteien wurden, damit aber keineswegs zur Vereinigung der Arbeiterklasse beitrugen; 3. den englischen Labour-Gewerkschaften räumt S. Sanchez Montero einen eigenen historischen Platz ein, da sie über die Parteibindung hinaus (jedes TUC-Mitglied ist automatisch Mitglied der Labour-Party) eine starke berufsständische Aufsplitterung beibehalten und obendrein einen den reformistischen Gewerkschaften eigenen, verselbständigen bürokratischen Apparat aufweisen.

Aus dieser Klassifizierung ist der Hintergrund der negativen Erfahrungen der Richtungsgewerkschaften unschwer herauszulesen. „Vielleicht ist Spanien (vor 1936) eines der Länder, wo die Arbeiter am meisten gekämpft und am wenigsten erreicht haben." (3/75)

Dabei muß der historischen Wahrheit halber festgehalten werden, daß die spanischen Kommunisten nach langen Jahren stark sektiererischer Politik die ersten waren, die das Ruder in Richtung Einheitspolitik herumrissem. In Spanien (Malaga) stellte sich schon 1933 die erste Volksfront – vor der französischen und vor dem VII. Weltkongreß der Komintern – mit Erfolg zur Wahl. Und 1935 trat die Gewerkschaft der KP Spaniens (CGTU) geschlossen in die UGT, die sozialistische Gewerkschaft, ein. Aber auch die Niederlage im Bürgerkrieg machte der Zersplitterung der spanischen Arbeiterklasse trotz aller während des national-revolutionären Krieges erreichten Einigungsfortschritte kein Ende. Relativ ausführlich beschäftigt sich Marcelino Camacho – laut Anklageschrift im Prozeß 1001/72 einer der „höchsten Führer und Organisatoren der Comisiones Obreras – in seinen „Gesprächen im Gefängnis" über die „Gewerkschaftliche Arbeiterbewegung" mit den historischen Vorläufern der Arbeiterkommissionen. Bei Camacho erscheint daher die neue Arbeiterbewegung Spaniens nicht als „Bruch mit der alten gewerkschaftlichen Klassenbewegung", sondern als Fortführung ihrer „wesentlichen Aufgaben ..., ihrer besten Prinzipien und Traditionen des Kampfes und Heldentums unter den historischen Bedingungen der faschistischen Beherrschung." (4/85)

4. Welche Merkmale zeichnen diese neue Arbeiterbewegung aus? Simon Sanchez Montero beantwortet diese Frage von den drei zu diesem Aspekt herangezogenen Autoren (außer ihm: Camacho und Jose Ruiz) am systematischsten. Darum sollen seine Ausführungen hier in der gebotenen Breite widergegeben werden.

„Erstens: Sie ist eine *Einheits*bewegung. Denn sie ist eine Klassenbewegung der Arbeiter als Arbeiter, unabhängig von ihren politischen oder philosophischen Anschauungen oder ihrem religiösen Glauben. Sie ist eine Bewegung und keine Organisation, auch wenn sie eine ständige Struktur und Leitung benötigt, damit die Aktion koordiniert entwickelt werden kann. Sie ist eine Bewegung, die in der Aktion und für die Aktion entsteht, die alle Arbeiter umfassen kann und zu jeder Zeit deren Meinung widerspiegelt, und eine Bewegung, die nicht schon von sich aus (de antemano) eine bestimmte politische Ideologie besitzt. Sie wird daher das sein, was die Arbeiter wollen, das sie sei.

Zweitens: Sie ist wesentlich eine *materielle Forderungen stellende* (reivindicative) Bewegung. Sie beschränkt ihre Forderungen allerdings nicht auf den ausschließlich ökonomischen Bereich wie Löhne, Prämien, Akkorde usw. oder wie die Länge des Arbeitstages und die Arbeitsbedingungen, sondern umfaßt alle Forderungen, die die Arbeiter als Arbeiter und die Arbeiterklasse insgesamt angehen. Das reicht von der effektiven Beteiligung an den Unternehmensentscheidungen und in allen Organen der Wirtschafsführung bis zu den gewerkschaftlichen und politischen Rechten, der Beteiligung an der Sozialversicherung, der Lösung der Probleme des Bildungs- und Gesundheitswesens, des Wohnungsbaus usw.

Aber die Arbeiterbewegung kann nur im ökonomischen und sozialen Bereich handeln. Denn nur in diesem Bereich ist die Einheit aller Arbeiter möglich. Politische Zielvorstellungen, das Hineinreichen in den politischen Bereich würde die Einheit unmöglich machen.

Drittens: Sie ist eine *sozial-politische* Bewegung. Das folgt aus dem vorher Gesagten. Obwohl sie nicht direkt im politischen Bereich handelt, muß sie Meinungen und Entscheidungen über *soziale* Probleme äußern, die die Arbeiter insgesamt angehen; und handeln, um zu einer angemessenen Lösung zu kommen. Daher reicht die neue Arbeiterbewegung über die im strikten Sinne gewerkschaftliche Sphäre hinaus und wird zu einer sozial-politischen Bewegung.

Viertens: Sie ist eine *demokratische* Bewegung. Dieses Merkmal ist wesentlich. Aber keine formale Demokratie sondern eine lebendige, direkte mit effektiver Beteiligung aller Arbeiter an der Beschlußfassung und Ausführung. Wie die Erfahrungen in Italien, der Bewegung der englischen Arbeitervertreter zeigen, ist die neue Arbeiterbewegung eine Bewegung der Arbeiterversammlungen. Die Versammlung am Arbeitsplatz ist souverän, sie faßt die Beschlüsse, sie selbst verkörpert die Bewegung. Sie ist die beste Verteidigung gegen die Gewerkschaftsbürokratie, die der Gewerkschaftsbewegung soviel Schaden zugefügt hat. Zur gleichen Zeit ist die die beste Schule der Arbeiter für die Entwicklung ihres Klassenbewußtseins.

Fünftens: Sie ist eine *unabhängige* Bewegung. Unabhängig vom Staat und von den politischen Parteien einschließlich der Arbeiterparteien, auch wenn sie mit ihnen viele Punkte der Übereinstimmung hat und, wann immer es nötig ist, in Abstimmung mit ihnen handeln kann und soll. Aber sie muß sich selbst regieren und selbständig, ohne fremde Einmischung, ihre Entscheidungen fällen.

Auf diesen Grundlagen, und nur auf diesen, ist es möglich, die Einheit der Arbeiter zu erreichen und zu erhalten und die Verteidigung ihrer unmittelbaren und konkreten wie der allgemeinen Interessen der Arbeiterklasse zu garantieren." (3/77)

S. Sanchez Montero sieht zwei mögliche Spannungsmomente, die sich in der Praxis ergeben könnten. Das ist zum einen „die Spannung zwischen Einheit und Freiheit", die ihm eher zweitrangig erscheint, weil die offene Diskussion und der Respekt auch vor Minderheitsmeinungen dieses Problem kaum aufkommen ließen.

Aber auch für das zweite Problem, die Spannung zwischen Gewerkschaft und Arbeiterpartei, die hervorgerufen werden könnte, wenn sich die Gewerkschaft im sozialen Bereich zu Wort meldet und so notwendig auch politisch entscheiden muß, sieht S. Sanchez Montero in der neuen Arbeiterbewegung die Lösungsmittel. „Sie muß die notwendigen politischen Entscheidungen selbständig treffen und ist dazu auch in angemessener Weise fähig. Dabei erhält sie Hilfe, theoretische Orientierung durch ihre eigenen Mitglieder, die in politischen Parteien organisiert sind und logischerweise die bewußteste Vorhut der Arbeiterbewegung darstellen werden. Aber diese Hilfe wird von ‚innen' kommen, ohne die Unabhängigkeit der Bewegung im geringsten zu belasten." (3/77)

Die umfassendste konkrete Kennzeichnung der Comisiones Obreras, in der alle ihre als wesentlich genannten Attribute erscheinen, ist die, daß sie eine „Bewegung der Arbeiterversammlungen" sind. „Wenn sie nicht abgehalten werden können, kann die Arbeiterdemokratie nicht funktionieren, können die Arbeiter ihre Probleme nicht diskutieren, werden die Comisiones Obreras zu einer geheimen Struktur, ihre Verbindungen zur Arbeiterklasse geschwächt, und ihre Leistungsorgane laufen Gefahr, den Kontakt zu den Arbeitern zu verlieren." (5/99) „Das wichtigste ist, daß sich die Arbeiter in jedem Betrieb in der größtmöglichen Zahl versammeln, daß sie alle Probleme diskutieren, daß sie Beschlüsse fassen, daß sie die Fähigsten und Kämpferischsten (die wir heute die Arbeiterkommission nennen, welche nichts anderes als die *organische Struktur* der Comisiones Obreras ist) mit der Arbeit der Koordination im Betrieb, mit anderen Betrieben usw. beauftragen." (5/105)

Auf dem VIII. Parteitag der Kommunistischen Partei Spaniens wurde von Jose Ruiz hervorgehoben, die Auffassung von der gewerkschaftlichen als einer sozial-politischen Bewegung schließe ein, daß mit wachsender Ausweitung der Bewegung auch eine zunehmende Politisierung einhergehe, die die Vereinheitlichung der sozialen Forderungen im Interesse der gesamten Arbeiterklasse möglich mache. Im Verlaufe dieses Prozesses werde die gewerkschaftliche Arbeiterbewegung durch die „Kämpfe um die Durchsetzung ihrer Forderungen zu einer großen politischen und revolutionären Schule der breiten Arbeitermassen, die mit Unterstützung durch die politische Orientierungs- und Erziehungsarbeit der Partei das Bewußtsein dieser Massen heben und den Übergang zu immer höheren politischen Zie-

len erlauben wird." (5/102) Auf diese Weise gehört „das historische Ziel der *Klasse,* die Befreiung von der Ausbeutung" (5/100) zu den Grundsätzen der Bewegung.

Auch für Marcelino Camacho gibt es keinen Zweifel daran, „daß die Comisiones Obreras, daß die Arbeiterbewegung ihre Tageskämpfe als sozial-politische Bewegung auf natürliche Weise mit der Perspektive der Unterdrückung der Ausbeutung des Menschen durch den Menschen" verknüpfen muß. (4/82)

5. Unter den besonderen politischen Bedingungen im faschistischen Spanien ist, wie auch schon im ersten Teil vom Team des Instituto de Estudios Laborales hervorgehoben wurde, die politische Dimension ökonomischer Kämpfe sehr viel deutlicher zu erkennen als in bürgerlich-demokratischen Ländern. Die Identifizierung zwischen herrschender Klasse („die Unternehmer") und Staatsapparat („die Polizei") tritt für den am Arbeitskampf beteiligten Arbeiter weit offener zutage. Die gewerkschaftliche Arbeiterbewegung sah sich daher gezwungen, diesen Bedingungen die strategische Konzeption der kombinierten Nutzung legaler und illegaler Kampfmittel entgegenzusetzen. Zweifelsohne liegt in dieser Strategie der Schlüssel zur Entwicklung des Massencharakters der gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung unter faschistischen Bedingungen, wobei allerdings „das Gesetzliche dem Aussergesetzlichen, dem Massenkampf, unterzuordnen" ist, wie Camacho betont. (4/88)

„Eine Massenbewegung oder -organisation im Untergrund kann unter den Bedingungen des Faschismus nicht konzipiert werden" (no es concebible). Die „Arbeit in der Illegalität (clandestinidad) ist sehr risikoreich, sie verlangt die Kenntnis der Regeln der Konspiration, und das wird niemals eine Eigenschaft der Massen sein." Der ausschließliche illegale Kampf reduziere die politisch Aktiven „auf kleine Gruppen, auf Organisationsinitialen ohne wirklichen Einfluß in den Arbeitermassen." (4/88f) Daher müsse sowohl im taktisch-organisatorischen Bereich als auch im Bereich der Arbeits- und Leitungsmethoden, „so wie es die Comisiones Obreras tun, die größtmögliche Legalität und Offenheit, wie sie von der Basis in der Versammlungen durchgesetzt wird, mit der größtmöglichen Illegalität (clandestinidad) des organisierten und propagandistischen Elements kombiniert werden." (4/89) „Den legalen Kampf mit dem illegalen unter den gegenwärtigen Bedingungen zu kombinieren, bedeutet in Wirklichkeit wagemutiger Kampf der Massen um die Durchsetzung der demokratischen Legalität und die Brechung der faschistischen ‚Legalität' des Regimes." (5/108)

In erster Linie dreht es sich dabei um die Teilnahme an den Wahlen auf den unteren Ebenen der Syndikate in den Betrieben: Betriebsräte, Vertrauensleute, Obleute usw., um die Nutzung ihrer bescheidenen Rechte im Interesse der Kollegen, um die Nutzung der Tarifverhandlungen zur Mobilisierung der Belegschaften für ihre Interessen, um die Nutzung der Syndikatsgebäude für Arbeiterversammlungen, aber auch um die Ausnutzung von arbeitsrechtlichen Mitteln, Klagen vor dem Arbeitsgericht, um die Beeinflußung der legalen Presse im Sinne einer sachlicheren Berichterstattung und vieles andere mehr. Je breiter der Kampf wird, desto größer wird das Spektrum der sich bietenden Möglichkeiten.

In dieser Kombination von Ausnutzung legaler Positionen und Mittel mit illegalen Kampfmitteln, die zur massenhaften Mobilisierung geeignet erscheinen, liegt auch das strategische Vermittlungsglied zwischen der theoretischen Einsicht der aktivsten und enschiedensten Kämpfer der Arbeiterbewegung in die Verknüpfung von ökonomischemund politischem Kampf einerseits und dem Bewußtwerdungsprozeß immer größerer Massen andererseits, der zu der „einfachen" Erkenntnis führt, daß es eine enge Verbindung zwischem dem Streik um ein paar Peseten mehr und dem Kampf zum Sturz des Franco-Regimes gibt.

6. Vor dem Hintergrund der konkreten historischen Bedingungen und Aufgaben der spanischen Arbeiterbewegung ist daher mit nicht erreichter Präzision eine Strategie des Generalstreiks entwickelt worden, die hier nur in groben Zügen wiedergegeben werden kann. „Im allgemeinen ist der Generalstreik die Form des umfassenden Kampfes der Arbeiterklasse aufgrund ihrer wesentlichen Merkmale, dem Gewicht ihrer Massen und ihrer Stellung in der Produktion; der Generalstreik kann je nach den konkreten historischen Bedingungen ökonomischen, politischen , mehr oder weniger friedlicnen oder aufständischen Charakter tragen." (4/90f)(Dies am Beispiel Italiens zu untersuchen, wäre sicherlich eine lohnende Aufgabe.)

Die Konzeption der Arbeiterkommissionen und der KP Spaniens vom Generalstreik umfaßt von alledem etwas, sofern damit die Aufgabe der Beseitigung der Diktatur angestrebt wird. Von zentraler Bedeutung ist dabei, daß sie den Generalstreik als Prozeß begreifen. Camacho vergleicht diesen Prozeß mit dem Schneeball, der in seiner Bewegung zur Lawine wird (4/91), und in den grundlegenden Dokumenten der Comisiones Obereras ist die Rede vom Ölfleck, der sich flächenartig ausbreitet. Unter faschistischen Bedingungen kann man einen Generalstreik nicht einfach ausrufen, man muß ihn entwickeln. Er beginnt mit Einzelstreiks, die sich ausweiten in einem Industriezweig, in mehreren Industriezweigen, in einer Stadt, in mehreren Städten, in einer Provinz, in mehreren Provinzen und so weiter bis zu einem bestimmten Moment ein nationaler Generalstreik ein Kräfteverhältnis hergestellt hat, das den Sturz des Regimes unvermeidlich macht. Dabei ist es Aufgabe der politischen Parteien, eine Machtalternative vorzubereiten. In diesem Prozeß, der nicht zwingend abläuft, kommt es auf jeder neuen Ausweitungsstufe von neuem darauf an, daß die Koordinationsorgane in jeweils angemessener Art und Weise die Verknüpfung von ökonomisch-sozialen und politisch-sozialen Kampfforderungen zur weiteren Verallgemeinerung finden. Diese Verallgemeinerung muß in dem Maße verstärkt politischen Charakter annehmen wie der Prozeß der Generalisierung der Streikbewegung immer größere Teile der Arbeiter und schließlich den größten Teil der Klasse einbezieht. Dabei entwicklet sich die Dynamik der Bewegung im Spannungsverhältnis von Spontaneität der Massen und organisatorisch-politisch koordinierter Ausweitung. In diesem Prozeß entscheidet das Ausmaß der repressiven Gewalt des Staatsapparates darüber, ob der Generalstreik mehr oder weniger friedlich, mehr oder minder aufständisch wird.

Diese Konzeption des Generalstreiks bedarf selbstverständlich einer allgemein hohen Kampferfahrung der Arbeiterklasse und zahlreicher Einzel- und Generalproben auf verschiedenen Ebenen, so daß der geschilderte Prozeß doppelt zu verstehen ist: Er ist zum einen der historisch-praktische Entwicklungsprozeß von den Anfängen der Bewegung in einem bestimmten historischen Kampfabschnitt bis zu ihrer Ausweitung auf große Teile der Arbeiterklasse; so gesehen umfaßt dieser Prozeß in Spanien die letzten 20 Jahre, und sein Höhepunkt steht bevor. Zum anderen ist er der letzte, abschließende Teil und Höhepunkt des historisch-praktischen Prozesses, die konkrete Phase, die zum Generalstreik führt; in dieser Phase befindet sich die spanische Arbeiterklasse, und ihre revolutionären Teile sehen in der Vorbereitung des Generalstreiks ihre Tagesaufgabe.

7. Es versteht sich von selbst, daß Kampfprinzip, Bewegung und Organisation der Comisiones Obreras, der Arbeiterkommissionen, nicht nahtlos auf unsere Verhältnisse übertragbar sind. Aber die allgemeinen ökonomischen Bedingungen und das organisatorische Ziel, der dieser Bewegung zugrundeliegende Gedanke der Herstellung der Einheit der Arbeiterklasse in der Aktion, über die ideologischen und religiösen Anschauungsunterschiede hinweg, sind in Spanien die gleichen wie in der BRD und Westberlin. Darum können die Bewegungs-Formen, die dieser Gedanke unter den besonderen politischen Bedingungen Spaniens gefunden hat, auch für unsere Verhältnisse wertvolle Denkanstöße geben. Das gilt

insbesondere für die Mobilisierung der nicht gewerkschaftlich organisierten Kollegen in den Klassenkämpfen der kommenden Zeit – auch oder gerade weil die Einheitsgewerkschaft, der DGB und seine Industriegewerkschaften, gestärkt werden müssen.

Hans-Werner Franz

1 Equipo del Instituto de Estudios Laborales: „Los conflictos laborales", in: CUADERNOS PARA EL DIALOGO, Extra XXXIII, Problemas de la clase obrera 1, Februar 1973, S. 30-33.
2 N.S.A: „Desarrollo economico y sindicatos", in: CUADERNOS PARA EL DIALOGO, Extra XXXVI, Problemas de la clase obrera 2, Juli 1973, S. 295-298.
3 Simon Sanchez Montero: „Sindicalismo y movimiento obrero", in: CUADERNOS PARA EL DIALOGO, Extra XXXIII, Problemas de la clase obrera 1, Februar 1973, S. 73-77.
4 Marcelino Camacho: CHARLAS EN LA PRISION. EL MOVIMIENTO OBRERO SINDICAL, Coleccion Ebro, Editions de la Librairie du Globe, Paris 1974.
5 Jose Ruiz: „Problemas del movimiento obrero", in: VIII. CONGRESO DEL PARTIDO COMUNISTA DE ESPANA, o.O. 1972.

Die Zahlenangaben in Klammern beziehen sich jeweils auf die obige Nummer der Arbeit (1/) und auf die Seite (/71).

GEWERKSCHAFTEN IM KLASSENKAMPF,
Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in Westeuropa,
ARGUMENT – Sonderband 2,
Berlin (West) 1974.

Der vorliegende Band bringt einen wichtigen Beitrag für das Studium der Arbeiterbewegung in Westeuropa. Werner Goldschmidt, Paul Oehlke und Detlev Albers stellen die Entwicklung der Konzepte und der Praxis der bedeutendsten Arbeiterorganisationen in Frankreich, Großbritannien und Italien dar. Das Hauptgewicht ihrer Beiträge liegt auf der Untersuchung der Gewerkschaften in diesen Ländern seit der durch den Antifaschismus bestimmten Phase der vierziger Jahre. Dieselben Autoren haben bereits einen aktuell auf die Jahre 1968-71 bezogenen Bericht über „Klassenkämpfe in Westeuropa" (rororo-aktuell, Hamburg 1971) vorgelegt. Ergänzt wird der Band durch eine Arbeit von Johannes Rohbeck „Rationalisierung und Arbeitskampf bei FIAT", durch die Beschreibung von Ernst Piehl über „Multinationale Konzerne und die Zersplitterung der internationalen Gewerkschaftsbewegung", sowie durch einen für das „Argument" typisch gewordenen dicken Rezensionsteil, der in diesem Heft erfreulicherweise themenzentriert durchgehalten wurde. Während so einerseits ein längst fälliger Überblick über die Kämpfe und Ziele der Arbeiterbewegung in den wichtigsten westeuropäischen Ländern bereitgestellt wird, bleibt andererseits, da die BRD ausgespart wird, die Verbindung mit der Perspektive der demokratischen Bewegung im eigenen Land dem Leser allein überlassen. Eine Ergänzung durch einen Beitrag, der die Beziehung zur Gewerkschaftsbewegung in der BRD explizit herstellt, hätte die Brauchbarkeit des Bandes erhöht. Nichtsdestoweniger trägt der Band zur Klärung fortschrittlicher Positionen in ihrer Verbindung mit den Inhalten und Zielen der Arbeiterbewegung wesentlich bei, besonders da es zunehmend schwieriger wird, gewerkschaftliche Strategien isoliert für die BRD ohne Bezug auf die Entwicklung in anderen EG-Ländern zu konzipieren und zu realisieren.

Bei der Betrachtung der verschiedenen Beiträge drängen sich aber – bei aller Differenzierung der nationalen und historischen Ausgangslage – zunehmend deutlicher werdende grundlegende Gemeinsamkeiten der Positionen und Strategien der Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern auf. Die Widersprüche der Kapitalverwertung und der Klassenauseinandersetzungen erzeugen in den Arbeiterorganisationen klarere Interessenartikulation, zunehmende Solidarität und breitere Aktionseinheit. Gegen Versuche, Teile der Arbeiterbewegung abzuspalten und sie gegeneinanderzustellen, wird der Kampf um die Einheit zentrales Moment für die Politik der Gewerkschaften in Westeuropa.

In dem Beitrag „Ökonomische und politische Aspekte des gewerkschaftlichen Kampfes in Frankreich seit dem Zweiten Weltkrieg" versucht Werner Goldschmidt, „die spezifische Rolle der Gewerkschaften in den verschiedenen Entwicklungsetappen des Klassenkampfes der letzten drei Jahrzehnte in Frankreich darzustellen." /1/ In einem solchen historischen Abriß ist eine Gesamtanalyse des „Zusammenhangs von Ökonomie und Politik und damit des ökonomischen und politischen Kampfes der Gewerkschaften" sicher nicht möglich. Trotzdem gelingt G. ein knapper und gelungener Überblick über Entstehung und Entwicklung der französischen Gewerkschaftsbewegung als einer mächtigen gesellschaftlichen Kraft. Auch das „hohe Niveau der französischen Arbeiterklasse" – ein Hinweis, den G. schon 1877 bei Engels findet –, das im Unterschied zur BRD durch eine große kommunistische Partei und starke sozialistische Gewerkschaften gekennzeichnet ist, hat die Ge-

schlossenheit und Kampfkraft der Gewerkschaften nicht von selbst hergestellt. „Dies drückt sich nicht nur in der Spaltung der Gewerkschaftsbewegung nach politischen Richtungsgewerkschaften aus, sondern vor allem in der aktiven Rolle, die die Gewerkschaften in den zahlreichen politischen Krisen dieses Jahrhunderts gespielt haben." /2/

Die Folgen der politischen Spaltung der Arbeiterklasse erzeugten auch in Frankreich eine Schwächung und einen Rückgang der Mitgliederzahlen und des Einflusses der Gewerkschaften und brachten auf der einen Seite Rechtsopportunismus, auf der anderen Seite linkssektiererische Tendenzen hervor. Demgegenüber legte die faktisch realisierte Aktionseinheit im antifaschistischen Abwehrkampf und auch die organisatorisch wiederhergestellte Einheit der Gewerkschaften die Grundlage dafür, daß die französischen Gewerkschaften nach dem zweiten Weltkrieg zahlenmäßig stärker als je zuvor waren. Der Kampf der Gewerkschaften um die gesellschaftliche Neuordnung Frankreichs nach der Befreiung scheiterte aber aufgrund der Differenzen in der Arbeiterbewegung, die zur Spaltung in Richtungsgewerkschaften und zum Sieg des Gaullismus führten. Das allmähliche Wiedererstarken der Gewerkschaften ermöglichte dann auch die Vorlage des „Gemeinsamen Regierungsprogramms", das mit der CGT einerseits und der CFDT andererseits abgestimmt wurde. Insofern zeigt G. schlüssig die Vermittlung zwischen den Phasen des kapitalistischen Reproduktionsprozesses und den gewerkschaftlichen Kämpfen. „Das wichtigste Resultat dieser Kämpfe ist die Tatsache, daß der Übergang zum Sozialismus in Frankreich heute keine ferne Utopie mehr darstellt, sondern konkrete Politik der unmittelbaren Zukunft sein kann." /57/

Demgegenüber ist die „weitgehende Integration der Arbeiterbewegung in das monopolkapitalistische Herrschaftssystem" /65/ in Großbritannien, wie Paul Oehlke in seinen „Grundzügen der Entwicklung der britischen Gewerkschaftsbewegung" zeigt, noch nicht soweit aufgebrochen. Trotz der Zuspitzung der Klassenauseinandersetzungen und der damit verbundenen Erneuerung der britischen Arbeiterbewegung ist z.Z. noch eine Vorherrschaft integrationistischer und reformistischer Kräfte in dem T.U.C. (Trade Unions Congress) und der Labour Party festzustellen. Um die Ursachen für diesen Zustand und gleichzeitig die Möglichkeiten für seine Überwindung aufzuzeigen, geht Oe. ausführlicher als Goldschmidt auf die geschichtliche Entwicklung ein, welche die Entstehung des Reformismus in der britischen Arbeiterbewegung begründet.

„Die historische Entwicklung der britischen Arbeiterbewegung ist im Gegensatz zur kontinentalen weder durch Kriege im eigenen Land noch durch revolutionäre Ereignisse oder gar durch bonarpartistische bzw. faschistische Diktaturen unterbrochen worden." /65/ Ergebnis dieses fehlenden Zwangs zur organisatorischen Straffung und politischen Führung war eine fortschreitende Institutionalisierung der Klassenauseinandersetzungen zwischen Lohnarbeit und Kapital. Kennzeichnend für die britische Gewerkschaftsbewegung war, wie Oe. zeigt, eine Zersplitterung in eine Vielfalt von Berufs-, Industrie- und Allgemeinen Gewerkschaften, welche „den Rahmen von ökonomischem Tageskampf und politischer Reformarbeit nur in syndikalistischen Aktionen sprengen konnte." /66/ Oe. zeigt aber auch, wie nach „Phasen der staatlichen monopolkapitalistischen Integration der britischen Gewerkschaften" /85 ff./ sich die Arbeiterbewegung in der konkreten Herausbildung einer antikapitalistischen Gewerkschaftspraxis zu einer sozialistischen Programmatik vorzuarbeiten beginnt. Wachsende Militanz der gewerkschaftlichen Basis und eine zunehmende Politisierung der Streikkämpfe bilden die Grundlage für eine größere Solidarität der gesamten britischen Arbeiterklasse. „Der von den Klassenkonflikten ausgelöste Linkstrend in T.U.C. und Labour Party hat in dem vorliegenden Entwurf für ein neues Parteiprogramm programmatische Gestalt angenommen, ..." /114/ Oe. sieht in dem neuen Parteiprogramm der Labour Party einen entscheidenden „Fixpunkt im Politisierungsprozeß der

britischen Arbeiterbewegung, der zunächst von der wachsenden Kampfbereitschaft der gewerkschaftlichen Basis ausging." /115/ Damit wäre die Voraussetzung gegeben für den „beschleunigten Abbau des traditionellen Reformismus in der britischen Arbeiterbewegung." /116/

Die „Grundzüge der italienischen Gewerkschaftsbewegung 1943-1972" faßt Detlev Albers unter dem Titel „Von der Einheit zum Kampf um die Einheit" zusammen. Im Unterschied zur Entwicklung in Großbritannien und ähnlich wie in Frankreich hat sich in Italien ein hohes Niveau ökonomischer und politischer Klassenauseinandersetzungen schon früh entfaltet. Die im „heißen Herbst" 1969 offen zutagegetretene Entwicklung hat mittlerweile einen Stand erreicht, von dem aus auch eine organisatorische Zusammenfassung wieder möglich scheint. Allerdings sind Einheitsbestrebungen immer wieder auch Rückschlägen ausgesetzt. So wurde die im Befreiungskampf der Widerstandsbewegungen gegen die faschistische Diktatur wie in Frankreich begründete Einheitsgewerkschaft nach dem Scheitern einer wirtschaftlichen Neuordnung unter dem Einfluß des sich verstärkenden Antikommunismus gespalten. Die Richtungsgewerkschaften verloren in der Folge an Macht und Durchsetzungsvermögen. Erst angesichts der Stagnation der Löhne und der Repression in den Betrieben wurden Ansätze für eine neue Gewerkschaftsstrategie entwickelt, welche die Grundlage für einen gewerkschaftlichen Wiederaufschwung legten. Der verschärfte Druck auf die Arbeits- und Lebensbedingungen drängte zur Überwindung von Differenzen und ermöglichte erste Diskussionen über die Gewerkschaftseinheit. „Die verschärften Klassenkämpfe vor und nach dem ‚heißen Herbst' 1969 hatten breite Kreise der Mitglieder aller drei Gewerkschaftsverbände überzeugt, daß eine rasche Wiederherstellung der Gewerkschaftseinheit notwendig war, um der Gegenoffensive der herrschenden Klasse zu begegnen und das gesellschaftliche Kräfteverhältnis insgesamt zugunsten der Lohnabhängigen zu verändern." /172/ „Eine solche ‚Brücke zur Einheitsgewerkschaft' wurde in dem Anfang Juli unterzeichneten ‚Föderationspakt von CGIL, CISL und UIL' gefunden." /173/ A. kommt somit trotz weiterbestehender Differenzen besonders zwischen den linken Parteien zu einer insgesamt optimistischen Einschätzung für den weiteren Fortschritt der italienischen Gewerkschaftsbewegung.

Am Beispiel von „Rationalisierung und Arbeitskampf bei Fiat" zeigt Johannes Rohbeck die Umsetzung solcher gesamtgesellschaftlicher Tendenzen auf der Ebene des Betriebs und des Unternehmens. Im Gegensatz zu einigen von „linken Verlagen" vermarkteten Publikationen, welche die „Mythen von politischen Gruppen in Italien, die zum Teil faktisch gar nicht mehr existieren", /277/ hochhalten und die nichts anderes zum Ziel haben als „die Praxis einiger deutscher ultralinker Studentengruppen zu legitimieren, die sich zum Ziel setzen, die bestehenden Organisationen der Arbeiterklasse zu bekämpfen", /280/ bezieht sich R. auf die traditionellen Formen der Arbeiterbewegung. Er zeigt anhand der verschiedenen Rationalisierungsphasen bei FIAT, wie die Arbeiter die Fähigkeit entwickeln, sich mit den technischen und organisatorischen Veränderungen des kapitalistischen Produktionsprozesses auseinanderzusetzen und welche Rolle diese Kämpfe für die Bildung von Klassenbewußtsein erhalten. Insgesamt sieht R. als Ergebnis eine Stärkung der Gewerkschaften, die durch die „Delegiertenbewegung" eine neue Basisorganisation erhalten haben. „Erstens wurde die innergewerkschaftliche Demokratie weiterentwickelt." „Zweitens förderte die Delegiertenbewegung die Einheit der italienischen Gewerkschaften." /228/ Damit ist auch eine Ausweitung der Ziele gewerkschaftlicher Kämpfe verbunden. „Indem die italienische Arbeiterklasse lernte, ihre ökonomischen Kämpfe für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit den allgemeineren sozialen Verhältnissen zu verbinden, erhielt ihr Kampf um bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen zwangsläufig politischen Charakter." /229/

Anhand des Problems „Multinationale Konzerne und die Zersplitterung der internationalen Gewerkschaftsbewegung", das Ernst Piehl sich als Thema stellt, könnte eine Gesamteinordnung, der für die verschiedenen Länder überzeugend nachgewiesenen Tendenzen geleistet werden. Dagegen bleibt P. aber sowohl in der geschichtlichen Darstellung zu kurz als auch in der Kennzeichnung der gegenwärtigen Lage zu stark nur beschreibend, so daß damit die unterschiedlichen ideologischen und strategischen Positionen nicht hinreichend geklärt werden.

Obwohl P. für die Entwicklung der wichtigsten beiden internationalen Gewerkschaftsvereinigungen, des WGB und des IBFG, interessante Daten und Informationen über Organisation, Mitgliederzahlen und Aktivitäten liefert, gelingt es ihm nicht, die unterschiedlichen strategischen und ideologischen Grundauffassungen, welche die Spaltung der internationalen Gewerkschaftsbewegung verursacht haben, einzuordnen. Er verbleibt bei einer Oberflächenbeschreibung und seine Vorschläge für die Entfaltung einer antikapitalistischen Strategie gegen Multinationale Konzerne werden deshalb in Bezug auf ihre Durchsetzungsmöglichkeiten nicht hinreichend ausgewiesen.

Gleichzeitig wird damit auch eine – allerdings in diesem Rahmen wohl schwer vermeidbare – Grenze des vorliegenden Bandes deutlich. Gerade bei der zentralen Frage der Spaltung der Gewerkschaftsbewegung ist es notwendig, die internationalen politischen Beziehungen, das Bestehen sozialistischer Staaten und die Rolle des Antikommunismus ausführlicher einzubeziehen. Die genauere Einschätzung dieser Probleme ist für die ökonomische und politische Stellung und die Auseinandersetzungen der westeuropäischen Arbeiterbewegung unumgänglich. Trotzdem zeigen die Beiträge, daß bei allen ideologischen Differenzen die materielle Grundlage für ein gemeinsames Handeln der Organisationen der Arbeiterbewegung zunehmend tragfähiger wird. Durch die weltweite Krise des Kapitalismus haben die Klassenkämpfe in Frankreich, in Großbritannien, in Italien und in anderen westeuropäischen Ländern ein Niveau erreicht, das bei allen nationalen und historischen Unterschieden Elemente einer sich vereinheitlichenden sozialistischen Strategie aufweist. Damit wird auch die Chance geschaffen für eine gemeinsame Strategie der verschiedenen nationalen Arbeiterbewegungen auf ökonomischer und politischer Ebene gegen multinationale Konzerne und im Rahmen der supranationalen Institutionen der EG.

Peter Faulstich

Diese fünf Bücher werden Sie nicht nur interessieren, weil Sie sie noch nicht kennen.

Verlag Die Arbeitswelt

Ich bestelle hiermit:

☐ **Gewerkschaften am Kreuzweg**
Ausgewählte Beiträge aus den „Arbeitsheften der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung"
Herausgegeben von Adolf Brock
264 Seiten DM 16,–

☐ **Günter Zurhorst Gewerkschaftspolitik und technischer Fortschritt**
163 Seiten DM 12,–

☐ **Gerhard Bosch Wie demokratisch sind Gewerkschaften?**
Eine empirische Untersuchung der Willensbildung auf den Gewerkschaftstagen 1968 und 1971 der IG Metall
128 Seiten DM 9,–

☐ **Reinhard Krusche Dagmar Pfeiffer Betriebliche Gewerkschaftsorgane und Interessenvertretung**
Zur Betriebsräte- und Vertrauensleutepolitik der IG Metall
160 Seiten DM 12,–

☐ **Chile - Ein Lehrstück für Westeuropa?**
Herausgegeben von Dag Hareide
Aus dem Norwegischen von Rolf B. Lindner und Jette Mez
151 Seiten DM 12,–

Bestellen Sie unsere Bücher nur dann beim Verlag, wenn Sie sie bei Ihrem Buchhändler nicht erhalten.

Bitte senden Sie mir gratis Ihren
☐ **Almanach 1975**
Er erscheint im Oktober und enthält ein komplettes Verlagsverzeichnis und ausführliche Texte

Name _____

Vorname _____

PLZ/Ort _____

Straße _____

Coupon bitte einsenden an:
Verlag Die Arbeitswelt
1 Berlin 61 Körtestraße 10

verlag das europäische buch deb

Gewerkschaftlicher Neubeginn

Dokumente 1945/46
1. Auflage, 288 Seiten, Brosch., DM 9.80
1945! Neubeginn der Gewerkschaftsbewegung. Einheit der Arbeiterklasse! Die bitteren Erfahrungen unter dem Faschismus hatten sie zum obersten Gebot gemacht. Kommunisten, klassenbewußte Sozialdemokraten und andere fortschrittliche Kräfte begannen sofort nach Kriegsende mit der Reorganisation der Gewerkschaften. Die Dokumentation umfaßt die Sitzungsberichte des Vorbereitenden Gewerkschaftsausschusses von Groß-Berlin, sowie die gewerkschaftlichen Gründungsaufrufe der Länder und Provinzen. Die Einleitung gibt einen Überblick über die geschichtlichen Zusammenhänge im behandelten Zeitraum von Juni 1945 bis Februar 1946 und erleichtert die Arbeit mit den abgedruckten Dokumenten.

G.M. Adibekow
Die rote Gewerkschaftsinternationale
Grundriß der Geschichte der RGI
1. Auflage, 156 Seiten, Brosch., DM 6.70

Arnold Reisberg
An den Quellen der Einheitsfrontpolitik
Der Kampf der KPD um die Aktionseinheit in Deutschland 1921-1922
2 Bände, 2.Auflage, Personenregister, umfangreiches Literaturverzeichnis, 844 Seiten, Brosch., zus. DM 24.80
Die Erfahrungen der beiden Jahre 1921 und 1922, als die KPD und die anderen Parteien der Kommunistischen Internationale unter der unmittelbaren Führung Lenins arbeiteten, legten das Fundament für die gesamte weitere Tätigkeit der Kommunisten zur Herstellung der Einheit der Arbeiterklasse bis in unsere Tage. Reisberg dokumentiert den Widerstand der rechten sozialdemokratischen Führer gegen die Politik der Aktionseinheit ebenso wie die linkssektiererischen Tendenzen und die Meinungsverschiedenheiten innerhalb der KPD. Vor allem aber wird der Hilfe Lenins und der KI für die junge KPD auf ihrem Weg zwischen Rechtsopportunismus und Sektierertum zur revolutionären Massenpartei breiter Raum gewidmet. Auf der Grundlage der Materialien der Zentralen Parteiarchive in Berlin und Moskau, den Tageszeitungen und Zeitschriften aus jener Zeit, den Dokumenten der KPD und der Kommunistischen Internationale und den Schriften ihrer Führer erarbeitete der Autor diese umfangreiche Darstellung der Geschichte der KPD.

SOPO

INDEX SOPO 25-32

		Nr.	S.
Internationale Solidaritätskonferenz	Ein Programm breiter Hilfsaktionen für Chiles Patrioten	26/	3
Allende, Salvador	An das chilenische Volk	26/	1
Autorenkollektiv/ IG Bau, Stein, Erden	Materialien zur Wohnungsbaupolitik in Westberlin	32/	69
Autorenkollektiv/IMSF	Die Klassenstruktur der BRD und Westberlins 1950-1970	27/	5
Beyer, Wilhelm Reimund	Wie kommt das Proletariat in die Philosophie?	25/	89
Bethke, Hannelore	Westberlin als Ideologie	30/	5
Cervellati, Pier Luigi	Möglichkeiten demokratischer Stadtplanung. Die Erneuerung der Altstadt von Bologna	32/	89
Dieckhoff, Klaus	Einführung in die Raumordnungspolitik in der BRD	32/	69
Famulla, Rolf	Publizistikwissenschaft oder materialistische Medienwissenschaft	31/	79
Faulstich, Peter & ders.	Alternativen beruflicher Bildung in der BRD	29/	57
	Besprechung von V. Ronge/G. Schmieg: Restriktionen politischer Planung	32/	120
Faulstich-Wieland, Hannelore	Besprechung von W.G. Bennis u.a.:		
Gensinger, Wilma	Kurt Schuhmacher oder der Auftrag des sogenannten „demokratischen Sozialismus"	26/	71
Gisselbrecht, Andre	Kulturpolitik in Frankreich heute	29/	25
Gückelberger, Wolfgang	Kritik bürgerlicher Mitbestimmungskonzeptionen	28/	3
Güther, Bernd	Kritik der bürgerlichen Infrastrukturtheorie	32/	37
Heidtmann, Bernhard	Niklas Luhmann und die Systemtheorie — im Lichte der Marxschen Hegel-Kritik	32/	5
Heiseler, Wanja v. &	Zu den ökonomischen Kämpfen und Bewegungen in der BRD im ersten Halbjahr 1973	25/	65
Hund, Wulf D. &	Für eine materialistische Theorie der Kultur	29/	1
Katzenstein, Robert	Zur Monopolproblematik	28/	93
Koch, Ursula	Zum Ideologiegehalt soziologischer Forschungsmethoden	31/	33
Kramer, Dieter &	Für eine materialistische Theorie der Kultur	29/	1
Krause, Günter	Zur ideologischen Bedeutung der Marktwirtschaftsdoktrin	30/	55
Krüger, Manfred &	Zu Problemen der Leitung und Planung sozialer Prozesse in der Stadt. Stadtplanung am Beispiel Rostock	32/	111
Lange, Hellmut	Besprechung von Autorenkollektiv/FU: Klassenlage und Bewußtseinsformen technisch-wissenschaftlicher Lohnarbeiter im Allgemeinen	26/	101
Leisewitz, Andre &	Zu den ökonomischen Kämpfen und Bewegungen in der BRD im ersten Halbjahr 1973	25/	63
Löffler, Horst	Besprechung von C. Offe und J. Steffen	31/	99
Löwe, Bernd P.	Theoretische Grundlagen des Antikommunismus	31/	61
Mende, Michael &	Alternativen beruflicher Bildung in der BRD	29/	57
Mischkowski, Rüdiger	Besprechung von O.B. Borissow, B.T. Koloskow: Chinesische Außenbeziehungen	26/	91
Nerlich, Michael	Jetzt stinken sie wieder — oder wie man in Lübeck Heinrich Mann ehrt	27/	105
Peter, Lothar	Probleme und Tendenzen der Qualifikationsstruktur der Arbeiterklasse im staatsmonopolistischen Kapitalismus	26/	7
ders.	Theoretische Aspekte der Mitbestimmungsproblematik	27/	61
Rachdorf, Hans W.	Klassenkämpfe in Spanien (Teil II)	25/	1
Rügemer, Werner	Marxistische Pädagogik in der Offensive	29/	89
Sarkander, Hans	Internationale Friedenspolitik und Westberlin	26/	61
Schubring, Gerd	Thesen zu einigen „linken" bildungsökonomischen Auffassungen	27/	73
Schuchardt, Wilgard	Besprechung von H. Lange: Wissenschaftlich-technische Intelligenz	27/	83
Seve, Lucien	Die Marxistische Kritik an der Schule und deren Karikatur von „links"	29/	45
Treeck, Werner van	Zur Kritik bürgerlicher Bildungsplanung — am Beispiel der Sozialwissenschaften	27/	43
Tripp, Günter Matthias	Materialistische Erkenntnistheorie und Ideologie	30/	87
ders.	Besprechung von W.R. Beyer	31/	91
ders.	Besprechung von T.I. Oiserman	31/	95
Umbreit, Waltraut	Berufliche Qualifikation und politische Emanzipation lohnabhängiger Frauen in der BRD	28/	61
Voigt, Peter &	Zu Problemen der Leitung und Planung sozialer Prozesse in der Stadt. Stadtplanung am Beispiel Rostock	32/	111
Weißbach, Hans-Jürgen	Besprechung von W. Zapf (Hrsg.): Soziale Indikatoren. Konzepte und Forschungsansätze	32/	117
Wotschack, Winfried	Ökonomische Gesetze des Sozialismus	25/	69
ders.	Besprechung von Autorenkollektiv/UdSSR: Grundrisse der Geschichte der Politischen Ökonomie des Sozialismus	27/	93
ders.	DDR-Forschung unter Anpassungszwang	30/	25
Ziegenrücker, Christoph	Probleme der Strukturentwicklung der Arbeiterklasse in der DDR	26/	27

SOZIALISTISCHE POLITIK

I BLN 41 POSTF. 410 269 POSTSCH. 620 10-107

SOZIALISTISCHE POLITIK

		Seite
25 (Aug. 73)		
Hans W. Rachdorf	Klassenkämpfe in Spanien (Teil II)	1
Andre Leisewitz, Wanja v. Heiseler	Zu den ökonomischen Kämpfen und Bewegungen in der BRD im ersten Halbjahr 1973	63
Winfried Wotschack	Ökonomische Gesetze des Sozialismus	69
Wilhelm Raimund Beyer	Wie kommt das Proletariat in die Philosophie	89
26 (Okt. 73)		
Salvador Allende	An das chilenische Volk	1
Internationale Solidaritätskonferenz	Ein Programm breiter Hilfsaktionen für Chiles Patrioten	3
Lothar Peter	Probleme und Tendenzen der Qualifikationsstruktur der Arbeiterklasse im staatsmonopolistischen Kapitalismus	7
Christoph Ziegenrücker	Probleme der Strukturentwicklung der Arbeiterklasse in der DDR	27
Hans Sarkander	Internationale Friedenspolitik und Westberlin	61
Wilma Gensinger	Kurt Schuhmacher oder der Auftrag des sogenannten „demokratischen Sozialismus"	71
Rüdiger Mischkowski	Besprechung von O.B. Borissow, B.T. Koloskow: Chinesische Außenbeziehungen	91
Hellmut Lange	Besprechung von Autorenkollektiv/FU: Klassenlage und Bewußtseinsformen technisch-wissenschaftlicher Lohnarbeiter im Allgemeinen	101
27 (Dez. 73)		
	Editorial	1
Autorenkollektiv/IMSF	Die Klassenstruktur der BRD und Westberlins 1950-1970	5
Werner van Treeck	Zur Kritik bürgerlicher Bildungsplanung – am Beispiel der Sozialwissenschaften	43
Lothar Peter	Theoretische Aspekte der Mitbestimmungsproblematik	61
Gerd Schubring	Thesen zu einigen „linken" bildungsökonomischen Auffassungen	73
Wilgard Schuchardt	Besprechung von H. Lange: Wissenschaftlich-technische Intelligenz	83
Winfried Wotschack	Besprechung von Autorenkollektiv/UdSSR: Grundrisse der Geschichte der Politischen Ökonomie des Sozialismus	93
Michael Nerlich	Jetzt stinken sie wieder – oder wie man in Lübeck	
Bericht	Heinrich Mann ehrt	105
28 (Mai 74):	**Arbeiterklasse und Mitbestimmung**	
Wolfgang Guckelberger	Kritik bürgerlicher Mitbestimmungskonzeptionen	3
Waltraut Umbreit	Berufliche Qualifikation und politische Emanzipation lohnabhängiger Frauen in der BRD	61
Robert Katzenstein	Zur Monopolproblematik	93
29 (Juni 74):	**Kultur und Bildung**	
Wulf D. Hund, Dieter Kramer	Für eine materialistische Theorie der Kultur	1
Andre Gisselbrecht	Kulturpolitik in Frankreich heute	25
Lucien Seve	Die Marxistische Kritik an der Schule und deren Karikatur von „links"	45
Michael Mende, Peter Faulstich	Alternativen beruflicher Bildung in der BRD	57
Werner Rügemer	Marxistische Pädagogik in der Offensive	89
30 (Okt. 74):	**Ideologischer Kampf**	
Hannelore Bethke	Westberlin als Ideologie	5
Winfried Wotschack	DDR-Forschung unter Anpassungszwang	25
Günter Krause	Zur ideologischen Bedeutung der Marktwirtschaftsdoktrin	55
Günter Matthias Tripp	Materialistische Erkenntnistheorie und Ideologie	87
31 (Dez. 74):	**Wissenschaft und Ideologie**	
	Fragen der Dialektik. Materialien vom X. Hegelkongreß in Moskau	3
Ursula Koch	Zum Ideologiegehalt soziologischer Forschungsmethoden	33
Bernd P. Löwe	Theoretische Grundlagen des Antikommunismus	61
Rolf Famulla	Publizistikwissenschaft oder materialistische Medienwissenschaft	79
G.M. Tripp	Besprechung von W.R. Beyer	91
ders.	Besprechung von T.I. Oiserman	95
Horst Löffler	Besprechung von C. Offe und J. Steffen	99
32 (April 75):	**Systemtheorie - Infrastruktur - Raumordnung**	
Bernhard Heidtmann	Niklas Luhmann und die Systemtheorie – im Lichte der Marxschen Hegel-Kritik	5
Bernd Güther	Kritik der bürgerlichen Infrastrukturtheorie	37
Klaus Dieckhoff	Einführung in die Raumordnungspolitik in der BRD	69
Autorenkollektiv/ IG Bau, Steine, Erden	Materialien zur Wohnungsbaupolitik in Westberlin	69
Pier Luigi Cervellati	Möglichkeiten demokratischer Stadtplanung. Die Erneuerung der Altstadt von Bologna	89
Manfred Krüger, Peter Voigt	Zu Problemen der Leitung und Planung sozialer Prozesse in der Stadt. Stadtplanung am Beispiel Rostock	111
Hans-Jürgen Weißbach	Besprechung von W. Zapf (Hrsg.): Soziale Indikatoren. Konzepte und Forschungsansätze	117
Peter Faulstich	Besprechung von V. Ronge/G. Schmieg: Restriktionen politischer Planung	120
Hannelore Faulstich-Wieland	Besprechung von W.G. Bennis u.a.: PLANNING OF CHANGE	125